

**RECURSOS RELACIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD EN PROFESIONALES
RECIÉN EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA**

NANCY LORENA AGUDELO GÓMEZ

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI
2014**

**RECURSOS RELACIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD EN PROFESIONALES
RECIÉN EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA**

NANCY LORENA AGUDELO GÓMEZ

Trabajo de Investigación presentado
como requisito para optar al título de
Magister en Psicología, línea Psicología
Organizacional y del Trabajo.

Director: ERICO RENTERÍA PÉREZ
Ms. Psicología Social. PUC-SP
PhD. Psicología Social USP-SP

UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI
2014

NOTA DE ACEPTACIÓN

Fecha: _____

Primer Jurado: _____

Mg. María Angélica García López

Segundo Jurado: _____

Mg. Alba Luz Giraldo Tamayo

Director: _____

PhD. Erico Rentería Pérez

AGRADECIMIENTOS

A Dios por mi capacidad de trabajo y sobre todo por la fortaleza para continuar en los momentos difíciles de todo este proceso.

A mi familia: padres y tías porque mucho de lo que soy como persona se los debo a ellos, mi hijo por ser mi motor, hermanos y sobrinos por su apoyo en la distancia y mi compañero por su amor e incondicionalidad.

A los profesores de la Maestría, especialmente a mi director Profesor Erico Rentería y mis jurados Ma. Angélica García y Alba Luz Giraldo, por su orientación y exigencia.

A los participantes de la investigación porque con sus aportes gestaron valiosas reflexiones.

A Jesús, Ana, Camila y Carolina por su valioso apoyo.

A todas aquellas personas que directa e indirectamente contribuyeron para alcanzar este logro.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA	17
1.1 Antecedentes	18
1.2 Justificación	24
1.3 Planteamiento del problema.....	30
2. OBJETIVOS	32
2.1 Objetivo General.....	32
2.2 Objetivos Específicos.....	32
3. MARCO CONCEPTUAL	33
3.1 Trabajo	33
3.2 Recursos Relacionales	35
3.2.1 Visibilidad.....	38
3.2.2 Reflexividad.....	40
3.2.3 Gestión Social	43
3.3 Empleabilidad	45
4. MÉTODO	49
4.1 Tipo de Estudio	49
4.2 Participantes	50
4.3. Técnicas de Recolección de la Información	52
4.4 Categorías de Análisis.....	53
4.5 Técnicas de Análisis de Información.....	55
4.6 Procedimiento	57
5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	63
5.1 Personajes	63
5.2 Objetos o Referentes	72
5.2.1 Visibilidad.....	72
5.2.2 Reflexividad.....	79

5.2.3. Gestión Social	89
5.3 Acontecimientos	99
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	107
6.1 Visibilidad.....	107
6.2 Reflexividad.....	110
6.3 Gestión social.....	113
6.4 Recursos incorporados	116
6.5 La Universidad como Ventaja Competitiva.....	117
7. CONCLUSIONES	120
8. REFERENCIAS.....	127
ANEXOS.....	134

LISTA DE TABLAS

		Pág.
1	Caracterización general de los entrevistados	51
2	Caracterización general de los participantes a los grupos focales	51
3	Número de participantes por programa académico	52
4	Definición de categorías de análisis	54
5	Operacionalización de categorías de análisis	55
6	Operacionalización de las unidades de registro	56
7	Ejemplo de aparición personajes relaciones verticales y horizontales en entrevista 1	58
8	Ejemplo de aparición personajes relaciones verticales y horizontales en grupo focal 2	59
9	Frecuencias unidad de registro personajes: relaciones horizontales	65
10	Frecuencias unidad de registro personajes: relaciones verticales	69
11	Frecuencia de categorías e indicadores por entrevistados y participantes grupos focales	98

LISTA DE GRÁFICOS

		Pág.
1	Ejemplo de árbol de asociación de ideas entrevista 2	62
2	Representación de frecuencias unidad de análisis personaje: relaciones horizontales	67
3	Representación de frecuencia unidad de análisis personaje: relaciones verticales	70
4	Representación acontecimientos previos al ingreso a la Universidad	99
5	Representación acontecimientos durante el desarrollo de la carrera profesional	101
6	Representación acontecimientos del trabajo como profesional	103
7	Representación de acontecimientos de la proyección como profesional	105

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
1	Protocolo de entrevistas	134
2	Temas de grupos focales	135
3	Entrevista 1	136
4	Matriz de contenido para entrevista 1	142
5	Convocatoria para la participación a grupos focales	147
6	Protocolo de aplicación de grupos focales	148
7	Grupo focal 1	150

RESUMEN

Diversas modalidades de trabajo emergen ante los avances tecnológicos, cambios políticos y socio-económicos como producto de la globalización, y con ellos la pregunta por la relación persona-trabajo se convierte en eje central para abordar en investigación. La relación que el profesional recién egresado establece con la realidad cambiante del mundo del trabajo transita por la interacción que lo vincula con otros. En ese sentido, toma relevancia aquellos recursos del orden relacional que pueda consolidar al momento de posicionarse como profesional. En el presente trabajo de investigación se identificaron los recursos relacionales para la empleabilidad referidos por profesionales recién egresados de una Universidad pública de las cohortes 2012-2013. Las técnicas de recolección de información utilizadas fueron la entrevista semi-estructurada y los grupos focales. La información obtenida se sistematizó mediante la técnica de análisis de contenido como herramienta cualitativa que privilegia el contenido del discurso. Entre los hallazgos, se destaca como importante que el profesional de hoy disponga de la capacidad para realizar lecturas del contexto, visibilizarse en los diferentes espacios de interacción y gestionar contactos para articular acciones a partir de los recursos que dispone en función de los objetivos de trabajo que tenga, recursos relacionales que se configura como elemento diferenciador en la gestión de la empleabilidad para el posicionamiento profesional. Se reconoce entonces la disposición de recursos relacionales en profesionales para enfrentar las condiciones de incertidumbre, fluidez e inestabilidad del mercado de trabajo, como información relevante en un intento por brindar pautas para la promoción de la empleabilidad como ventaja competitiva, en respuesta a la demanda del mercado de trabajo actual.

Palabras Clave: Recursos Relacionales, Visibilidad, Reflexividad, Gestión Social, Empleabilidad, Profesionales Recién Egresados.

ABSTRACT

Different ways of working emerge through technological advances, political and socio-economic changes as a result of globalization, and with them the question of person-job relationship becomes central axis to address this research. The relationship that the newly professional graduated sets with the always changing reality of the working world create an interaction that links it with others. In this sense, becomes relevant to those resources from relational order that may consolidate when positioned as professional. In the present investigation, relational resources for employability referred by professionals recently graduated from a public university of the 2012-2013 cohorts, were identified. The techniques

of gathering information used in this investigation were semi-structured interviews and focus groups. The information obtained was systematized by the technique of content analysis as a qualitative tool that privileges the content of the speech. Among the findings, it is important to stand out that today's professional has the capacity to read the context, make himself visible in different spaces of interaction and coordinate actions to manage contacts from resources he/ she has available in terms to meet the work objectives he/she has, relational resources that is configured as a differentiator element in the management of employability for professional positioning. The provision of relational resources required is then recognized by professionals to meet the conditions of uncertainty, fluidity and instability of the labor market, such as relevant information in an attempt to provide guidelines for the promotion of employability as a competitive advantage in response of current job market.

Keywords: Relational Resources, Visibility, Reflexivity, Social Management, Employability, Junior Professional.

INTRODUCCIÓN

Los Profesionales Recién Egresados (P.R.E) se encuentran en un momento de vida que les exige realizar una lectura del contexto de trabajo para articular acciones a partir de los recursos que dispone que le permitan afrontar las condiciones de incertidumbre, fluidez e inestabilidad que lo caracterizan en la actualidad. La relación que el profesional establece con la realidad del mundo del trabajo transita por la interacción que lo vincula con otros. En ese sentido, toma relevancia aquellos recursos del orden relacional que el individuo pueda consolidar al momento de posicionarse como profesional.

La presente investigación tiene como objetivo identificar los Recursos Relacionales (R.R) para la empleabilidad que refieren Profesionales Recién Egresados de una Universidad Pública. El estudio se inscribe en la línea de investigación “Aspectos Psicosociales del Trabajo como Actividad Económico Productiva”, del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle Cali, Colombia. La idea inicial del proyecto surgió con base en la investigación realizada sobre “Empleabilidad: Inserción y Movilidad en el Mercado de Trabajo de Profesionales Recién Egresados” (Rentería, Giraldo y Malvezzi, 2013), específicamente en lo que respecta a la discusión conceptual sobre los recursos del orden relacional para la empleabilidad en un grupo poblacional con similares características.

Los antecedentes investigativos sobre P.R.E resaltan el papel de las Universidades y otros centros de formación profesional en relación a las acciones que realizan para ajustar los modelos educativos, mallas curriculares, etc., y de esa manera mejorar la calidad y pertinencia de la formación de los futuros profesionales, en respuesta a las actuales condiciones y exigencias del mercado de trabajo que varían por los avances tecnológicos, la globalización y la modernidad.

Otras investigaciones destacan la responsabilidad que adquiere el P.R.E sobre la consolidación de acciones académicas y estrategias personales que facilitan la empleabilidad profesional.

Los Recursos Relacionales y Empleabilidad fueron los ejes conceptuales que direccionaron el curso de la investigación. El primero se refiere a elementos que incorpora el individuo a través de la interacción en diversos contextos, que le permiten contar con “equipamientos” que consolidan el saber actuar en un contexto social particular para la resolución de situaciones a las que se enfrenta para lograr el posicionamiento de la carrera profesional (Le Boterf, 2000; Davis y Harré, 2007). El segundo hace alusión a la condición de preparación para afrontar demandas actuales o futuras del mercado de trabajo gestionada a partir de los recursos que, en el caso de los P.R.E, disponen para lograr posicionamiento y proyección profesional (Casalli et al., 1997; Fugate, Kinicki y Ashforth, 2003; Gamboa et al., 2007; Rentería y Malvezzi, 2008).

La revisión de literatura especializada sobre el tema otorgó elementos que permitieron identificar como categorías de análisis los R.R de *visibilidad*, *reflexividad* y *gestión social*. La *visibilidad* se comprende como un recurso que le permite al individuo ser notable en los espacios donde participa, con base en la disposición de características y habilidades acordes con lo que los otros esperan, para lograr reconocimiento y recordación que se puede configurar como recomendación y/o referencia de oportunidades de trabajo. La *reflexividad* se concibe como un proceso que tiene un componente cognitivo, pero que al generarse en la interacción del individuo en una situación determinada que requiere manejo o resolución, se toma como un recurso que le permite articular pensamiento y acción. La *gestión social* se consolida como recurso que implica la disposición de un conjunto de habilidades interpersonales que permiten iniciar, mantener y

proyectar contactos, lazos tácticos y alianzas profesionales al momento de interactuar en un contexto determinado.

El desarrollo del presente trabajo investigativo se enmarca en una metodología de carácter descriptivo que permitió identificar los elementos presentes en los R.R de visibilidad, reflexividad y gestión social para la empleabilidad en P.R.E de la Universidad del Valle¹ como Institución de Educación Superior de carácter público, escenario donde surgió la idea inicial del trabajo. Los participantes fueron profesionales recién egresados de cualquier programa de pregrado ofrecido por la Universidad, correspondientes a los períodos académicos de primer y segundo semestre del 2012 y primero del 2013.

Las herramientas cualitativas como la entrevista y la conversación a través de los grupos focales, favorecieron la obtención de la información en relación con las categorías de análisis mencionadas. Como técnica de análisis de la información recolectada se utilizó el análisis de contenido para lo cual se tomó como unidades de registro: *Personajes, Objetos o referentes y Acontecimientos*. Para la presentación de los datos obtenidos se consideró pertinente utilizar herramientas cuantitativas con el fin de identificar los indicadores de mayor frecuencia para el apartado del análisis y discusión.

Entre los principales hallazgos de la investigación se encuentran para la categoría de *visibilidad* la mayor frecuencia en *participación en actividades de trabajo previas al egreso de la academia*, lo que evidencia cómo las aproximaciones al mundo del trabajo previas y durante

¹ En el presente trabajo la Universidad del Valle se entenderá como la Universidad.

el desarrollo de la formación universitaria, se consolidan como un puente importante para el posicionamiento profesional al momento de egresar de la universidad. Por otra parte, la categoría de reflexividad presenta mayor número de alusiones en el indicador de *proyección profesional* lo cual refiere la importancia de consolidar acciones pensadas durante el desarrollo de la carrera y que al momento de egresar cobran un sentido de posicionamiento que privilegia la modalidad de trabajo como profesional independiente. En la categoría de *gestión social* se destacan la *movilización de contactos y lazos tácticos*, indicadores que señalan la manera en que las relaciones establecidas y consolidadas después de egresar permiten mantener redes con diversas personas las cuales al ser administradas posibilitan conocer de oportunidades o referencias de trabajo.

Por otro lado, en los acontecimientos referidos por los P.R.E se observa que en las experiencias previas al ingreso a la Universidad se destacan los aprendizajes familiares y experiencias significativas a lo largo de la trayectoria de vida del P.R.E, los cuales al ser interiorizados consolidan los recursos incorporados (Le Boterf, 2000) como características personales que se disponen en los próximos espacios de interacción para el posicionamiento profesional.

La unidad de registro personajes se clasificó en relaciones horizontales (vínculos fuertes) y verticales (vínculos débiles) (Alcaide, 2011). Se destaca en la relaciones verticales el personaje de *compañeros* donde se reúnen los contactos que se establecieron en los espacios laborales generados previos al ingreso a la Universidad, durante el desarrollo de la carrera o los que se consolidan en el ejercicio profesional, y que de alguna manera permiten generar referencia y recomendación a los P.R.E para oportunidades de trabajo futuras. En las relaciones horizontales,

se destaca *la Universidad* como *personaje* dado que se tomó en cuenta los contactos, organizaciones o instituciones referidos por los participantes, que de forma directa o indirecta favorecen la gestión de la empleabilidad profesional. Este personaje que obtiene la mayor frecuencia de alusiones, se presenta como una ventaja competitiva por las exigencias en los programas, la diversidad de espacios académicos, culturales, deportivos, etc. que promueven, la participación y establecimiento de contactos y el reconocimiento que tiene en el mercado, entre otros.

Lo anterior permite reflexionar cómo las acciones que los individuos llevan a cabo durante la formación académica profesional pueden configurarse como recursos que dispone el egresado como trabajador profesional. Igualmente, se destaca el personaje de la Universidad, como elemento que ha favorecido la inserción laboral de los egresados, así como también se reconoce la importancia de los trabajos realizados anteriores a la graduación y que pueden favorecer la continuidad laboral. En este orden de ideas, se plantea un intento de contribuir con elementos empíricos que permitan brindar ciertas pautas para el fortalecimiento del programa de egresados de la Universidad, con el fin de lograr elementos de articulación académica y laboral, diseñar en conjunto con la instancia respectiva acciones de intervención integral para fortalecer R.R en los estudiantes próximos a egresar y recomendar a los programas la implementación del proceso de práctica profesional, espacio que se configura en algunos casos como la primera aproximación al mundo del trabajo.

1. CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA

El proceso de globalización, el auge de las telecomunicaciones y el desarrollo tecnológico se presentan como características del mercado laboral actual donde el P.R.E, experimenta un proceso de transición de estudiante de pregrado a trabajador profesional, situación en la que se enfrenta a realidades y condiciones del mundo del trabajo como: cupos limitados de empleo, baja remuneración, requerimientos de experiencia de trabajo en los perfiles profesionales y nuevas formas de relación en lugares de trabajo, lo que le exige disponer de recursos de tipo relacional para posicionarse como profesional.

En este sentido se espera que los contextos educación-trabajo se encuentren articulados para formar la oferta de egresados en relación con las exigencias laborales. En un primer momento se encuentra, el estudiante de pregrado y futuro P.R.E que adquiere una serie de conocimientos técnicos como producto de la educación recibida, quien espera al momento de egresar colocar en práctica lo aprendido a través de la formación. Por otro lado, las Instituciones de Educación Superior como espacios de formación que en ajuste de la oferta académica con la demanda profesional actual permiten a los estudiantes prepararse como futuros trabajadores al tener en cuenta las condiciones de los contextos de interacción a los que se verán enfrentados. Finalmente, el trabajador profesional que se encuentra con la necesidad de actualizar de forma constante el perfil profesional en función de los cambios del entorno para determinar aquellas acciones que le permitan ser empleable. La identificación de los recursos de tipo relacional,

permitirán anudar elementos de reflexión sobre la empleabilidad como ventaja competitiva en respuesta a las condiciones del mundo de trabajo actual.

1.1 Antecedentes

Se encuentran estudios recientes que han explorado asuntos relacionados con la inserción laboral profesional, específicamente en lo que respecta a cómo el perfil profesional desde la formación debe actualizarse en función de los cambios del contexto y determinar las estrategias de aprendizaje y relacional para trabajar. Si bien en años anteriores poseer un título universitario era sinónimo de emplearse y de prestigio en la actualidad esa función se ha modificado por la minimización de cupos laborales, la maximización de exigencias en los perfiles profesionales y la precarización de las condiciones de empleo, características que han requerido del profesional el desarrollo de recursos para trabajar.

Las Universidades en su interés por hacerle frente a estos cambios fortalecen la formación y contemplan en sus contenidos académicos, temas o espacios de reflexión que promuevan la articulación de pensamiento y acción de sus estudiantes, y de alguna manera lograr claridad frente al tema que enmarca su posicionamiento profesional. Pero este proceso requiere además de la conjugación de la calidad en la formación, la disposición de recursos personales que se adquieren durante la trayectoria de vida que al ser dispuestos en el contexto inmediato de interacción, les permitirán marcar diferencias entre sus pares o grupo de referencia y aumentar las posibilidades de acceder de manera oportuna al mercado de trabajo.

Benatui y Laurito (2009) exponen en su estudio sobre el perfil educativo de jóvenes psicólogos, las dificultades que enfrentan los jóvenes psicólogos y el grado de inserción laboral y las posibles acciones que deben llevar a cabo los profesionales desde su fase de estudiantes con el fin de actualizar el perfil laboral en relación a las demandas del mercado de trabajo. Se resalta que en el proceso de globalización, los componentes educativos y la manera en la que se entrena para el trabajo (OIT), constituye los retos que surgen como resultado entre la educación recibida en la Universidad y lo que el mercado laboral exige.

Benatui y Laurito (2009) reconocen el proceso de formación que llevó a cabo el P.R.E, el cual se actualiza de acuerdo a las diferentes necesidades requeridas en el mercado de trabajo. Se considera que para la transición entre la etapa estudiantil y el rol profesional, el P.R.E empieza por pequeñas actividades que se consideran poco estables (reemplazos de vacaciones y proyectos de corta duración, entre otras). También reconocen que la realización de actividades como la práctica que acerquen al estudiante al mundo laboral antes de realizar el cambio de rol como P.R.E, acortaría la brecha que hay entre lo teórico y lo aplicado. Se señala la importancia que la Universidad donde se forma tenga en cuenta las demandas del contexto para otorgar herramientas que faciliten la inserción, sin desconocer que la implementación depende más del individuo que de las condiciones externas a él.

Enríquez y Rentería (2006) investigaron las estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el contexto de trabajo de P.R.E que está mediado por las condiciones de globalización, avances tecnológicos, de la informática y las telecomunicaciones. El mundo del trabajo presenta exigencias y cambios en espacio y tiempo, que requiere de las personas disponer de estrategias de aprendizaje para enfrentar esta condición, la cual exige cada vez

unas habilidades particulares que la sociedad demanda a los P.R.E para encontrar su primer trabajo, el cuál marca el inicio de la trayectoria laboral así como el mantenerse en esta relación persona -trabajo. Para ajustar la formación de P.R.E con los requerimientos del contexto, las universidades realizan cambios con el objetivo de actualizar los estándares de educación y permitir un mayor ajuste entre la formación del P.R.E y las demandas en el mercado de trabajo.

Como resultado, Enríquez y Rentería (2006) encontraron que en el grupo de los profesionales exitosos hay mayor conciencia de las estrategias de aprendizaje ligadas a la empleabilidad, lo cual se traduce en reportorios y recursos actuales que son indispensables para la inclusión y mantenimiento en el mercado de trabajo. Identificaron que estos P.R.E, se centran más en las acciones cognitivas y metacognitivas que les permiten responder de manera eficaz a las demandas del entorno, reflexionan sobre sus acciones para ajustar el desempeño a las lecturas que hacen del contexto y crean espacios en los que se dispone de intercambios que permiten la creación y la apropiación de nuevos conocimientos que posibilitan obtener visibilidad en el contexto laboral.

Sánchez (2009) caracterizó tres estrategias relacionales: roscas, palanca y contactos que disponen los profesionales en Cali para trabajar, las cuales se definen como “una práctica determinante en la sociedad colombiana, porque a través de ellas muchos colombianos y colombianas pertenecientes a las clases medias profesionales encuentran trabajo de manera sistemática sin que exista otra forma de reclutamiento laboral más eficaz” (Sánchez, 2009 p.8). En este sentido la adecuación que han hecho los profesionales colombianos de clase media, permite observar de forma detallada las exigencias de un mundo del trabajo, en el que conocer y ser conocido van a desempeñar un papel determinante para la inclusión laboral.

Las posibilidades de lograr o sostener las dinámicas laborales, dependerá de la capacidad del profesional para llevar a cabo un repertorio de objetivos y metas simultáneamente en los planos cognitivo y social. Finalmente Sánchez (2009) manifiesta que “en la sociedad colombiana los grupos profesionales han construido, a través de sus redes de sociabilidad, formas asociativas (roscas) y mecanismos de presión e influencia social (palancas y contactos), estrategias que garantizan el manejo de los riesgos y la inclusión social” (p.10). Por lo anterior la dinámica entre oferta y empleo requiere que el profesional disponga de estrategias relacionales como una importante vía para trabajar y obtener acceso al sistema. Lo anterior permite inferir, que ese respaldo para apoyar y cooperar entre los profesionales colombianos se ha convertido en una estrategia sin importar la profesión u otras fronteras, puesto que el interés de las personas es desplazarse por un medio laboral cada vez más fluido y cambiante a niveles macro, y una forma de generar tensiones a favor de las personas es dinamizar los contactos logrando la inclusión la permanencia laboral.

A partir de estas tres investigaciones se puede observar que se realiza énfasis en los cambios acontecidos como producto del mundo globalizado, cuyas características principales están representadas por un aumento de datos a través de las plataformas de comunicación y de información en el mundo, nuevas formas de relacionarse en los lugares de trabajo, modos de contratación flexibles y falta de correlación entre lo que la sociedad exige del profesional y lo que este ofrece. De esta manera uno de los focos de estudio en los que se han centrado algunas investigaciones en los últimos años radica en la relación universidad, persona y trabajo. Dado a que la institución de formación, se configura como un espacio clave para configurar recursos que se disponen para la empleabilidad de los egresados, sin dejar de desconocer que es el profesional

quien debe transferirlos en los próximos contextos de interacción para lograr posicionamiento y proyección.

En la medida en que las Universidades o los centros de formación conozcan sobre las demandas del entorno de trabajo podrán articular mejor sus programas académicos para la formación de los estudiantes. La Universidad cobra importancia para los P.R.E en la gestión de la empleabilidad porque desde allí el individuo puede generar acciones que le permitan establecer diferencias entre él y sus pares, para generar visibilidad, como también acceder a trabajos que le permiten establecer contactos con diversas personas, generar conocimientos de prácticas y herramientas de trabajo, para configurar experiencias y aprendizajes que le otorgan bases para trabajar cuando egresa.

Las Universidades poseen tres misiones dado los siguientes acontecimientos: complejidad social, los modelos de organización económica y la gestión del conocimiento (Solé y Berbegal, 2012, p. 301). Las misiones destacan la gestión que realizan las Universidades en búsqueda del ajuste entre las herramientas que brinda al estudiante y la realidad actual, es una manera de poder reorganizar los contenidos académicos, actualizando algunos, adicionando otros e incluso eliminando los que han sido pensados y desarrollados a partir de otros contextos que se han modificado, para enfocarse en la tercera misión que otorga las posibilidades para que las universidades puedan ofrecer los recursos necesarios a la sociedad y de esta manera satisfacer la demanda requerida.

Por esta razón hoy en día se asiste a una mayor oferta de los servicios prestados por las Universidades, las cuales trabajan para satisfacer las necesidades de la sociedad, a través de los

diferentes grupos de investigación las universidades tratan de entender las principales problemáticas del medio que las rodea, hay una mayor exigencia de la calidad en la educación en miras de un mayor conocimiento que permita entre otras alternativas hallar estrategias y condiciones que acerquen posibles soluciones a las dificultades del medio. La inserción laboral para los P.R.E supone también un trabajo para las Universidades las cuales se esmeran por encontrar las condiciones y los requerimientos específicos que el medio le está demandando a los nuevos profesionales, de esta forma se reestructuran planes académicos con el objetivo de formar cada vez de manera más idónea a quienes en unos años ingresarán por primera vez al mercado de trabajo, dicha preocupación ha llevado a que se considere la interpretación Universidad-Empresa, la cual parte de pensar que la contribución al desarrollo económico y social del país equivale a mejorar la relación de la Universidad con el sistema productivo (Solé y Berbegal, 2012).

En el intento por poder contextualizar al lector sobre la universidad de donde egresaron los estudiantes participantes del estudio se ofrece un breve panorama del surgimiento de la institución y los programas con los que hoy en día cuenta. La Universidad fue creada en el año de 1945, década durante la cual el Valle del Cauca poseía un nivel de desarrollo que requería del manejo y el trabajo de las personas de la región, sin embargo para esa época los habitantes del valle del cauca tenían una baja escolaridad, dándose cuenta así los empresarios que no era

suficiente con las herramientas físicas con las que contaban sino que además debían tener para el trabajo el recurso humano que les permitiera cristalizar sus sueños².

La Universidad cuenta actualmente con 87 programas de pregrado de los cuales 65 son profesionales y 22 tecnológicos, 70 grupos de investigación reconocidos por Colciencias y 99 registrados en Colciencias, está conformado por la facultades de artes integradas, ciencias, ciencias de la administración, ciencias sociales y económicas, humanidades, ingeniería, salud, los institutos de educación y pedagogía y psicología, cuenta con dos campus en la ciudad de Cali y sedes regionales en ocho municipios, antecedente que reflejan la diversidad del conocimiento que se genera y el impacto al progreso de la región en relación con las intervenciones que pueden llevar a cabo los profesionales que de aquí egresan.

1.2 Justificación

Los repertorios tradicionales, representados en la modalidad de empleo, con características tales como: contratos fijos e indefinidos, remuneración por el trabajo realizado en fechas establecidas, años al servicio de una organización, que se esbozan en los objetivos de las instituciones reguladoras del mundo del trabajo difieren de las condiciones actuales del mismo. Las políticas desarrolladas a partir de estos repertorios, se enfocan en la modalidad de trabajo de empleo formal. Mientras tanto, otras modalidades de trabajo emergen ante los cambios tecnológicos, dados por nuevas formas de producción, cambios políticos y socio-económicos del

² Reseña Histórica, Universidad del Valle. Recuperado de:
<http://aniversario60.univalle.edu.co/historia/resenha/Portafolio>

mercado de trabajo y con ellos la pregunta por la relación persona-trabajo ante los constantes cambios. La presente investigación reconoce la identificación de los recursos de tipo relacional que dispone el profesional para enfrentar las exigencias del mercado de trabajo, como información relevante en un intento por brindar pautas para la promoción de la empleabilidad como ventaja competitiva, en respuesta a la demanda del mercado actual.

Dada la situación actual, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), desarrolla investigaciones en torno a la dinámica empleo-desempleo y las tendencias del mercado de trabajo en relación con la formación profesional, donde se evidencia que “la pérdida de dinamismo económico impacta al mercado de trabajo. Algunos indicadores laborales se han estancado, y otros han variado muy modestamente. Si esta situación se extiende y empeora, existe el riesgo de que el desempleo vuelva a aumentar y se profundicen las brechas de trabajo decente e informalidad” (CINTERFOR, 2013). Lo anterior evidencia cómo las organizaciones que regulan los asuntos relacionados con el trabajo privilegian la modalidad de empleo como representación social de trabajo decente y presentan reserva frente a otras modalidades que han surgido en respuesta a las nuevas dinámicas del mundo del trabajo. No obstante, en el contexto del mercado de trabajo en Colombia, los puestos de empleo ofertados, no alcanzan a cubrir el número de profesionales que egresan y desean vincularse, en especial los P.R.E de carreras diferentes a las que demandan. La movilización de la empleabilidad se presenta entonces como una exigencia para afrontar esta situación y prepararse para trabajar en modalidades distintas al empleo.

En otras palabras, la lenta recuperación de la economía mundial tras la crisis financiera del 2008, todavía genera impacto en el mercado de trabajo especialmente en la modalidad de empleo. La realidad del mercado de trabajo en Colombia no es ajena a esta situación dada la interconexión de mercados locales, elemento característico de la globalización económica. Con los cambios, se posibilita la aparición de nuevas formas en que las personas perciben sus ingresos y ante un escenario de incertidumbre, surgen iniciativas para generar diversas modalidades de trabajo al fortalecer el nivel de productividad mediante la cualificación profesional y competitividad mediante la gestión de la empleabilidad.

Según el Informe Nacional de Competitividad 2013- 2014 del Consejo Privado de Competitividad, donde se evidenció que sólo el 31,4% de la población con estudios superiores de Colombia se encuentra trabajando en un empleo de tipo formal, porcentaje calculado con base en los aportes al Sistema de Seguridad Social. El dato anterior refiere el registro oficial de las personas que se encuentran trabajando solamente bajo la modalidad de trabajo empleo. El 68,6% restante correspondería a profesionales que posiblemente se encuentren insertos en diversas formas laborales que han surgido como respuesta a las condiciones actuales tales como: alta oferta de egresados, limitados cupos de empleo, cambios en las legislaciones que regulan el sistema de trabajo, modificaciones en los perfiles de cargos e ingresos económicos no acordes con su nivel profesional, entre otras; características que requieren por parte del profesional disponer de recursos relaciones con los que cuenta para ser empleable.

Es necesario reconocer que la manera en que las condiciones del mercado de trabajo actual promueven “la transformación de la empresa sólida y estable en unidades de negocios flexibles en permanente dinamismo y en red, ha llevado a las personas a trabajar en modalidades

diferentes al empleo” (Enríquez y Rentería, 2006, p. 90), y cómo los programas y las políticas públicas desarrolladas por las instituciones que regulan el mercado de trabajo, enfocan su atención en mayor medida a aquellos profesionales que se encuentran vinculados al empleo como modalidad de trabajo, y en menor medida a los profesionales que optan por otras modalidades como el trabajo independiente, al no encontrarse dentro de los objetivos trazados por dichas instituciones. Los cuales se hacen evidentes en materia de reformas, políticas sociales y programas que dejan por fuera esas otras formas de trabajo que surgen como alternativas ante la disminución de cupos de empleo como resultado de un contexto cada vez más flexible e inestable.

Otro aspecto importante radica en el papel que desempeñan las Instituciones de Educación Superior, es decir los escenarios educativos además de ser fábricas de títulos son industrias de sistemas sociales, que configuran un recurso importante para el individuo en condición de P.R.E. Las instituciones más allá de la función formativa en diversos campos del saber, pueden apreciarse como contextos que promueven estilos, posiciones y prácticas en los estudiantes, que posteriormente pueden configurarse como características de las formas de trabajar de sus egresados. Aquí es válido mencionar que el ingreso a este contexto universitario puede concebirse para los estudiantes como una oportunidad para participar en actividades diferentes a las meramente académicas como las monitorias, grupos de investigación, grupos de estudio o discusión, y lograr la identificación y visibilización frente a los otros (profesores, amigos, compañeros), ampliar sus contactos, consolidar sus conocimientos y adquirir nuevas experiencias.

Sin embargo, la situación en el sistema educativo no difiere mucho de las estrategias empleadas por el Gobierno Nacional para fomentar oportunidades de empleo, las universidades y los colegios privilegian la formación para el empleo como modalidad de trabajo (Rentería, 2001). Aún hoy en las Instituciones de Educación Superior, predominan dinámicas de clase donde las relaciones y acuerdos establecidos se configuran de manera similar a una relación de empleo, lo que deja ver las divergencias que hay entre lo que exige el medio de los profesionales y la formación en las instituciones. Sin embargo es necesario mencionar que se generan ciertos espacios donde el estudiante puede participar a través de su reflexión y de esta forma ampliar los repertorios y posibilidades que se configuran como recursos que le permiten enfrentarse al mundo del trabajo como profesional.

Se considera importante identificar los elementos presentes en la formación Universitaria y comprender cómo éstos no sólo promueven el intercambio de conocimientos sino que también, permiten la socialización y consolidación de las relaciones que en el futuro pueden ser estratégicas para lograr un lugar en el mercado de trabajo. Las Instituciones Educativas se encuentran en la posibilidad de ofrecer una determinada formación académica y permitir un puente entre el P.R.E y el mercado de trabajo para que estos alcancen inserción, mantenimiento y proyección en el mercado de trabajo (Hirata, 1997)

El contexto actual del mercado de trabajo exige una mirada a la empleabilidad en el trabajador profesional. Los fenómenos como la globalización, avances tecnológicos y apertura económica, que impactan el mundo del trabajo, amplían las formas de expresión: servicios, teletrabajo e independientes, entre otras. Las actuales condiciones que hacen parte del mundo del trabajo requieren de un trabajador la articulación de diversos recursos del orden cognitivo,

emocional, relacional entre otros, para generar las estrategias que le permitan inserción, posicionamiento, mantenimiento y proyección profesional dentro del contexto del trabajo.

En el caso de Colombia el trabajo es percibido como eje central en la vida de las personas (Rentería et al, 2007; Antunes, 2000; Agudelo y Salazar 1999; Blanch, 1996). Esto ocurre en contextos culturales donde lo socialmente esperado es que el P.R.E logre trabajar en su campo de formación profesional. Las condiciones del mundo del trabajo y la “desafiliación” (Castel y Haroche, 2003), entendida como vulnerabilidad y/o exclusión, pueden generar consecuencias psicosociales para los P.R.E si el posicionamiento de su carrera profesional no se da prontamente, por lo que tema de investigación cobra relevancia en el contexto más cercano.

El mundo de trabajo se constituye en un escenario altamente competitivo, que requiere del profesional que egresa la disposición de ciertos recursos, esta nueva exigencia está dada por todos los cambios que trajo consigo la globalización económica y el desarrollo de tecnologías de la información que modificaron la relación tiempo-espacio y forjaron un contexto cuyas necesidades transforman las características que el profesional debe tener para trabajar.

La flexibilidad, movilidad y diversidad del mundo del trabajo, han transformado algunas dinámicas sociales entre las que se encuentran la relación persona-trabajo. Las condiciones de exigencias y oportunidades, influyen en la forma como las personas deben prepararse para enfrentar las demandas del mundo del trabajo, como lo plantean Enríquez y Rentería (2007) “todo esto se enmarca en la llamada sociedad del conocimiento, acompañada por una tendencia creciente a la individualización y responsabilización de las personas en relación con el éxito o fracaso de su vida profesional” (p. 90). Por consiguiente, este posicionamiento está mediado por

un proceso reflexivo que debe llevar a cabo el profesional en relación con las demandas del contexto, que lo lleva a tomar decisiones para gestionar su carrera profesional. Los R.R se constituyen como una serie de equipamientos (Le Boterf, 2000) con los que cuenta el P.R.E para actuar y relacionarse de acuerdo con las expectativas que emergen en un contexto o situación particular de interacción.

1.3 Planteamiento del problema

A raíz de la globalización, se generaron cambios y transformaciones en la manera como se concebía el trabajo, se pasó de considerar el empleo teniendo en cuenta sus características de estabilidad y permanencia como la única fuente para obtener ingresos a encontrar en otras formas de actividad la productividad y la remuneración económica, además de otras características como el prestigio social. Sin embargo este cambio que se suscitó con el desarrollo de las tecnología de la información y la inversión financiera en las organizaciones en América Latina, trajo consigo también una necesidad inmediata de encontrar otras alternativas en las cuales las personas que carecen de acceso al mundo del empleo por la falta de cupos en esta modalidad logren incluirse en el mercado de trabajo, lo ha hecho que los profesionales que egresan de las Universidades deban desarrollar a lo largo de su trayectoria académica habilidades y recursos que les permitan incluirse en el mercado de trabajo una vez obtienen su título.

Los recursos se relacionan con todas aquellas acciones y actividades que los P.R.E en su condición de estudiantes llevaron a cabo en aras de mejorar su desempeño académico o de informarse de manera más amplia sobre los temas que se discutían en clase. Estas acciones pueden considerarse por los otros como iniciativas por parte de los estudiantes haciendo que

estos tengan una mayor visibilidad frente a contactos como profesores o los mismos compañeros de clase que luego pueden ser personajes claves para gestar inclusiones en el ámbito laboral.

En consideración a lo mencionado, el siguiente estudio parte de reconocer que los recursos relacionales han pasado a ejercer un papel importante en el proceso de estudiante de pregrado a trabajador profesional para posicionar su carrera. Los recursos relacionales se forman a partir de una serie de “experiencias vividas” (Le Boterf, 2000) que le permiten incorporar aprendizajes que dispone a través de la interacción con otros como “equipamientos” para afrontar las demandas del mundo del trabajo y la consecución de los objetivos personales y profesionales.

De acuerdo con las consideraciones anteriores la presente investigación se direcciona a partir de la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los recursos relacionales para la empleabilidad que refieren profesionales recién egresados de una Universidad pública?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Identificar los Recursos Relacionales para la empleabilidad que refieren Profesionales Recién Egresados de una Universidad Pública.

2.2 Objetivos Específicos

Analizar la importancia que tiene para el P.R.E ser visible en los espacios donde participa con base en la disposición de características y habilidades acordes con lo que los otros esperan, para lograr reconocimiento y recordación que se puede configurar como recomendación y/o referencia de oportunidades de trabajo.

Determinar cómo el proceso reflexivo tiene un componente cognitivo, pero que al generarse en la interacción se consolida como un recurso que le permite al P.R.E articular pensamiento y acción frente a una situación determinada que requiere manejo o resolución.

Establecer cómo la gestión social que requiere del P.R.E la disposición de un conjunto de habilidades interpersonales le permiten iniciar, mantener y proyectar contactos, lazos tácticos y alianzas profesionales al momento de interactuar en un contexto determinado, constituye un recurso efectivo para el posicionamiento profesional.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Trabajo

El trabajo se presenta como factor clave de la experiencia humana y contexto fundamental de las relaciones sociales. Como invención de la modernidad, el trabajo remite a múltiples significados y acepciones. Por un lado, tiende a referir un tipo de actividad humana desarrollada en situaciones y contextos socioeconómicos determinados y, por otro, a las construcciones socioculturales del sentido y del valor del trabajo como experiencia (Blanch, 1996). Sin embargo, el común denominador de todas las formas históricas del trabajo como actividad es la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo individual o colectivo, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, para la creación y producción de bienes o realización de servicios con el fin de satisfacer algún tipo de necesidad humana. En el trabajo como actividad el individuo aporta habilidades, conocimientos, recursos y obtiene algún tipo de compensación material, social o psicológica (Blanch, 1996; Peiró 1989).

El trabajo como actividad generadora de valor económico y susceptible a intercambio mercantil (valor de cambio) (Blanch, 2006) ha prevalecido como herencia de las sociedades industriales de la segunda mitad del siglo XX y se configura como factor de desarrollo social, organizacional, familiar y personal, en tanto otorga sentido e identidad. En la actualidad, se restituyen algunos elementos del trabajo como valor final, donde ha llegado a constituir un modo de vivir, y como valor instrumental representa un modo de acceso al consumo instituido como meta sociocultural.

Tanto las experiencias como las relaciones de trabajo son reflejo del modo como la sociedad interpreta y valora las condiciones y exigencias del contexto socioeconómico. Las condiciones del mercado laboral actual suscitan interrogantes sobre las relaciones de trabajo y la existencia de las organizaciones como entidades concretas. La virtualización del trabajo como efecto del avance tecnológico ha transformado la relación tiempo –espacio y reafirma las condiciones de flexibilidad, fluidez e incertidumbre del contexto. Sin embargo, en las relaciones de trabajo actual se insiste en la búsqueda de alternativas estables aun cuando las condiciones reafirmen nuevas formas de vinculación de las personas a las organizaciones que implican la coexistencia de relaciones de trabajo variadas y fragmentadas, en tanto que las desinstitucionalización del empleo como representación social del trabajo se presenta como problema de fondo (Rentería, 2012).

La era post-industrial marca un énfasis importante en las relaciones sociales de trabajo que buscan compartir información, en correlación con la terciarización o desarrollo del sector servicios en detrimento de los otros sectores, y la desmaterialización de la economía, reflejada en la innovación tecnológica, el tránsito del poder de la manufactura al de la información y en el hecho de que la producción industrial dependa menos de la materia prima y de la mano de obra, y cada vez más de factores relativos al marketing, como el diseño y la publicidad (Blanch, 1996).

La modernización del trabajo no sólo implica una serie de cambios en la estructura productiva, en las condiciones y relaciones consolidadas, sino también en la institucionalización del término como eje central de la vida social, cultural y política, de la profesión como núcleo de identidad y de la actividad de trabajo como normal moral, anclada a la desaprobación pública frente a la abstención voluntaria de la vida económica (Blanch, 2006).

La perspectiva del fin del pleno empleo estable conlleva factores de ruptura con respecto a las representaciones convencionales de estabilidad laboral, especialización profesional, el desarrollo de la carrera, e implicaciones concernientes a proyectos individuales y familiares tradicionales en particular, y a la vida cotidiana en general (Blanch, 1996). En particular, las expectativas sobre los trabajadores profesionales en la actualidad, se centran en una formación ética y moral, capacidad de innovación, habilidades comunicativas y liderazgo (autogestión); elementos que requieren el uso y movilización de recursos de tipo relacional del individuo, en relación con las actividades, tareas y exigencias del contexto. Los P.R.E deben estar preparados para asumir las condiciones del mundo de trabajo y movilizar recursos que le permitan identidad y posicionamiento profesional.

En este sentido, el mundo del trabajo se perfila como una cuestión de «Marketing» donde el profesional debe posicionarse como si fuera una “marca” con identidad, para poder mantenerse en ese mercado cambiante y exigente sobre lo actual y lo futuro. La diferenciación y el posicionamiento serán fundamentales para tener éxito y mantenerse en el mercado fluido y de rupturas (Enríquez y Rentería, 2006).

3.2 Recursos Relacionales

El proceso de configuración de los recursos se da a partir de la relación que el individuo establece con los otros en diferentes escenarios de interacción donde crea y comparte elementos que constituyen sus repertorios y prácticas que representan características personales que se disponen en los próximos contextos donde se incorpora. La dinámica de elaboración de los recursos se da en un proceso continuo y sistemático: “un individuo emerge de los procesos de

interacción social no como un producto final relativamente completo, sino como uno que se constituye y reconstituye a través de las variadas prácticas discursivas en las cuales participa” (Davies y Harré, 2007, p.244). Por lo anterior, adquiere relevancia en la comprensión de lo relacional los procesos de interacción del individuo con los otros y el contexto donde se desarrollan, mediados por la multiplicidad de discursos y sentidos que se construyen en las acciones que consolidan este proceso.

Los recursos competen a un equipamiento doble en el que el individuo puede apoyarse para saber actuar de manera pertinente en un contexto particular. El capital de recursos es un elemento que aporta al proceso de inserción y movilidad profesional en el ámbito del trabajo. La formación sirve para enriquecer y mantener el capital de recursos personales, y entrenarse en la combinación y movilización de estos. La profesionalización incluye la formación, pero añade la organización de las situaciones de trabajo para que sea posible el aprendizaje de conocimientos y habilidades (Le Boterf, 2000).

Este equipamiento doble se refiere a recursos incorporados o personales y recursos objetivados o del entorno. Los primeros, son aquellos con los cuales cuenta el individuo, cada uno tiene una función y pueden ser adquiridos por el individuo a través de su experiencia personal, social, académica y de trabajo; entre los que se pueden mencionar: conocimientos generales y específicos, saber hacer de relación, cognitivo, aptitudes, cualidades y recursos emocionales, entre otros. Los segundos considerados recursos objetivados o del entorno, que se conforman por redes de información, documentos y de conocimientos especializados, son externos al individuo y las posibilidades de adquisición dependerán de la riqueza del entorno en que se encuentre (Le Boterf, 2000).

Los Recursos Relacionales son elementos que incorpora el individuo a través de la interacción en diversos contextos; que le permiten contar con “equipamientos” que consolidan el saber actuar en un contexto social particular para la resolución de situaciones a las que se enfrenta. El P.R.E se encuentra en un proceso de transición en el que afronta nuevos contextos de interacción como trabajador profesional, condición que le requiere disponer de los recursos que ha adquirido a través de las diversas experiencias. La disposición de estos recursos por parte del P.R.E. le exige contar con elementos de orden afectivo y cognitivo que se articulan y dinamizan internamente para lograr configurar acciones efectivas que le permitan con base en lo relacional, gestionar la empleabilidad como profesional.

La noción de R.R propuesto en la presente investigación puede relacionarse con los conceptos de Capital Social (Bourdieu, 1986; Alcaide, 2011) y Capital Relacional (Jiménez, 2009). El primero ha sido utilizado para definir el conjunto de recursos actuales o potenciales relacionados con la posesión de redes de relaciones más o menos institucionalizadas, donde se reconoce las ventajas y oportunidades que obtienen los individuos al formar parte de estas redes de relación (Bourdieu, 1986). El segundo, alude al conjunto de vínculos sociales o relaciones interpersonales del individuo (amigos, familiares, conocidos, compañeros, colegas, etc.), que pueden variar en cantidad y en calidad, y de las cuales puede hacer uso para facilitar o disminuir costos en el acceso al empleo u otras modalidades de trabajo (Jiménez, 2009).

Lo anterior, permite observar que ambos conceptos al hablar de “capital”, destacan la acumulación de relaciones y sus dimensiones de cantidad y calidad como elemento central, a diferencia del término “recurso” que se retoma en la presente investigación, el cual permite un

acercamiento del orden psicológico e involucra elementos cognitivos y afectivos que enriquecen la comprensión de las relaciones entre individuos.

Los R.R se consolidan como elementos para la empleabilidad en los P.R.E en los diversos espacios de socialización en que participan, en la manera en que articula los recursos que posee con las condiciones del contexto, con el fin de leer y aprovechar el medio en que se encuentra y lograr visibilidad a nivel personal y profesional que le permitan posicionamiento interactivo o reflexivo (Davies y Harré, 2007), proceso que implica llevar a cabo de acciones sociales para establecer, mantener y proyectar contactos en función de los objetivos de trabajo que se tengan.

3.2.1 Visibilidad

Según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE, 2014) se define como aquello que se puede ver, que es notable y que llama la atención por alguna singularidad. Lo anterior requiere por parte de la persona la presencia de características que permitan el reconocimiento social, proceso que está sujeto a condiciones del entorno y percepciones del individuo que observa (perceptor), y las características del individuo que es observado (percibido) (Tomás, Ion y Bernabeu, 2013). La visibilidad conlleva a reconocer que los individuos son sujetos sociales, quienes interactúan en un contexto que está influenciado por el reconocimiento social (Fairén, 2003).

Si bien lo anterior refiere a pensar que el reconocimiento se da por el otro (personas, grupos u organizaciones), el individuo no tiene la condición de ser visible por sí mismo sino que la visibilidad es una propiedad de quien observa (Mandujano, 2007). En relación con el reconocimiento profesional específicamente, este puede generarse con base en las características de la persona que es observada, la imagen de la institución en la que estudió y la calidad de la función desarrollada en los diversos espacios de participación.

En la actualidad, es importante que los P.R.E conozcan e implementen “estrategias de marketing” para posicionarse y mantenerse en un mercado de trabajo cada vez más competitivo, por consiguiente necesitan establecer elementos diferenciadores que permitan que sea acogida la oferta que cada uno tiene. “El posicionamiento en el mercado implica ver la oferta de trabajo como una oferta estratégica de una “marca”, de un producto diferenciado que hace que el cliente (persona u organización) se interese por lo que le es ofrecido”. (Rentería y Enríquez, 2006, p.148). Las mejores “marcas personales” tienen una visibilidad porque son auténticas, lo que hacen y lo que son refuerzan la impresión positiva que se da en los otros y hacen que se genere la confianza en sus capacidades para lograr posicionamiento.

En general “la visibilidad de la marca personal es esencial para explorar puentes de relación con el entorno” (Marcos, 2009, p.55). Las características personales proyectan una imagen como trabajador, las cuales constituyen una “mercancía-marca” que permite otorgar referencia y/o recomendación frente a oportunidades de trabajo. En este sentido, la visibilidad no es una competencia técnica de saber hacer bien algo, sino que incluye la cuestión de cómo presentarse frente al otro, quien se crea una valoración de éste y de su comportamiento.

La ventaja competitiva “consiste en ser diferente, significa escoger en forma deliberada ciertas actividades (o procesos) que den al cliente una exclusiva combinación de valor” (Porter, 2008, p. 6). En ese sentido, la ventaja competitiva se extiende del nivel empresarial al profesional al contemplar acciones diferenciadoras ante los otros (competidores) Para generar reconocimiento de un producto (saber profesional) que interese a las empresas o sectores de trabajo.

Para la presente investigación, se entenderá la visibilidad como un recurso que le permite al individuo ser notable en los espacios donde participa, con base en la disposición de características y habilidades acordes con lo que los otros esperan, para lograr reconocimiento y recordación, que se configura como recomendación y/o referencia de oportunidades de trabajo.

3.2.2 Reflexividad

El término reflexividad proviene de del latín "*reflexum*", que significa doblar hacia atrás (Moliner, 2007). En otras definiciones encontradas se refiere a un proceso sobre el cual una persona vuelve sobre sí misma para examinar de una forma crítica el efecto que se produce en el desarrollo de una situación, “la reflexividad es una habilidad humana que se hace presente en las interacciones sociales” (De la cuesta, 2011, p. 163). En general se considera una persona reflexiva cuando “piensa antes de actuar” (De la cuesta, 2011, p. 164) e implica una toma de conciencia después de una acción, es decir, una articulación entre el pensamiento y la acción.

El profesional es aquella persona que es capaz de actuar de manera adecuada en una situación particular, pero que además logra comprender por qué y cómo actúa; por lo tanto se requiere de un doble entendimiento de la misma, es decir, identificar la situación sobre la cual interviene y la práctica que caracteriza el modo de actuar sobre esta. La comprensión de la situación y el reconocimiento de los recursos que dispone para enfrentarla, le implica tomar distancia de ésta para hallar una solución más allá de lo empírico que le permita llevar a cabo mejor sus prácticas profesionales. El profesional debe tener la facultad de tomar distancia, tanto con respecto a la situación como en relación con sus prácticas (Le Boterf, 2000).

La reflexividad se refiere al proceso mediante el cual una persona llega a cambiar o modelar sus planes de acción con el fin de transferir o incorporar aprendizajes en nuevas situaciones. La reflexividad tiene lugar en un circuito de aprendizaje experiencial que se lleva a cabo en una serie de etapas. La primera de ellas refiere a la experiencia vivida, la cual conforma el inicio del proceso; es la puesta en situación donde el individuo debe actuar. En un segundo momento, se presenta una explicitación y narración de la experiencia, el cual constituye el inicio del proceso de reflexividad, es decir, el individuo es capaz de realizar un relato de lo que pasó en la experiencia vivida, es la primera toma de distancia que le permite dar sentido a la acción. La tercera etapa de conceptualización / modelización, formalización de los esquemas y de los invariantes operatorios, implica la reflexión, construcción y elaboración de generalizaciones. Por último, la transferencia – transposición y contextualización, en la cual la primera se da en una situación de similares características y la segunda en una nueva situación. (Le Boterf, 2000)

En el contexto de la investigación se asume el profesional como un agente económico reflexivo capaz de identificar las características del contexto de trabajo para desarrollar y

coordinar recursos que le permitan alcanzar sus objetivos en condiciones de incertidumbre y ambigüedad. El profesional es un individuo en constante revisión de sus propias acciones, requiere de la crítica y la investigación como herramientas fundamentales para dar valor al trabajo (Malvezzi, 1999).

Al momento de egresar de la universidad, los profesionales se ven enfrentados a condiciones del mercado de trabajo que le implican hacer una lectura de las opciones y establecer acciones con base en los repertorios y experiencias propios de su trayectoria de vida que le permitan lograr posicionamiento laboral como profesional. Este posicionamiento puede ser interactivo cuando lo dicho por un individuo posiciona a otro, y reflexivo cuando el individuo se posiciona a sí mismo (Davies y Harré, 2007). En este sentido, el posicionamiento como proceso discursivo tiene un carácter subjetivo, donde se conglomeran las historias que ha vivido y las diferentes posiciones que ha desempeñado sobre las que se permite auto-reflexionar. “al hablar y actuar desde una posición, la gente trae a ese contexto particular su historia como un ser subjetivo; esa historia es la de alguien que ha estado en posiciones múltiples y ha participado en diferentes formas de discurso” (Davies y Harré, 2007, p. 246).

A partir de lo expuesto, en la presente investigación se concibe la reflexividad como un proceso que tiene un componente cognitivo, pero que al generarse en la interacción de un individuo en una situación determinada a la cual debe darle manejo o resolución, se toma como un recurso relacional que le permite articular pensamiento y acción. La reflexividad es un proceso que implica demostrar características como: recursividad, adaptabilidad, capacidad para hacer lecturas del contexto y plantear acciones desde lo personal, académico y laboral para tomar

decisiones que permitan demostrar una posición única y de valor que generen una ventaja competitiva (Porter, 2008) que permita inserción y posicionamiento de una forma diferenciadora.

3.2.3 Gestión Social

En una sociedad dinámica y flexible, el contexto laboral se halla permeado de circunstancias que requieren que el P.R.E sea capaz de identificar personas o lugares que puede contactar para lograr trabajar o realizar alianzas con otros profesionales para posicionar la propia marca o empresa. En ese orden de ideas, resulta claro que las habilidades de tipo social y de comunicación son indispensables en el profesional actual, hasta el punto de constituirse en un criterio de inclusión o exclusión al mercado laboral, con cierta seguridad y rapidez.

La gestión de relaciones sociales se consolida como recurso para los individuos que buscan posibilidades de posicionamiento en el mercado de trabajo. Implica un conjunto de habilidades interpersonales que permiten iniciar, mantener y proyectar contactos, lazos tácticos y alianzas profesionales al momento de interactuar en un contexto determinado (Sánchez, 2009). La gestión social se puede concebir entonces como acciones sociales que el individuo realiza para aprovechar las relaciones establecidas con otros y constituidas con el tiempo como recursos que al activarse repercuten en el posicionamiento profesional.

Los espacios donde el individuo interactúa permite establecer diferentes contactos que se pueden agrupar en relaciones de tipo horizontal o “lazos fuertes”, las cuales se dan entre individuos que comparten el mismo entorno, red de relaciones e información, por ejemplo con

familiares y amigos. Por otra parte, las relaciones verticales o “lazos débiles” se dan entre individuos que pertenecen a contextos diferentes y sus relaciones pueden ser menos frecuentes, por ejemplo compañeros, conocidos, etc. (Alcaide, 2011).

En el caso de los P.R.E, las relaciones “débiles” les proporcionan información que no se encuentra en el entorno cercano, y por lo tanto puede ser de utilidad para acceder a datos o escenarios nuevos. Este tipo de relaciones al provenir de personas ajenas a su núcleo social directo, amplían los contactos con los que se pueden acceder a otras oportunidades de trabajo y pueden ejercer mayor influencia que las relaciones fuertes que provienen únicamente de familiares y amigos, aún más si están directamente relacionados con el ámbito profesional al que pertenecen.

De este modo, invertir en las relaciones sociales puede considerarse de beneficio para el P.R.E (Villar, Capell, Juan y Corominas, 2001) porque le permite acceder a información sobre posibles oportunidades de trabajo, contactos que le ayudarían a ubicarse de acuerdo a su perfil profesional, etc. Dichas oportunidades dependen de la manera en que movilice la red de contactos, puesto que muchas veces estos recursos están fundamentados en la base del afecto y puede no sólo proyectarse como un posible trabajador sino como un buen elemento en la organización por sus valores y aptitudes personales. Así, cobra relevancia la calidad de la red social establecida más que su tamaño para el posicionamiento profesional al funcionar como un soporte que impulsa para que el individuo muestre sus habilidades como profesional.

3.3 Empleabilidad

El constructo de empleabilidad nace de la palabra inglesa *Employability*, como resultado de la unión de dos palabras: *Employ* [empleo] y *Hability* [Habilidad] (Campos, 2003); se refiere entonces a la habilidad para ser empleable. Los orígenes de este término hablan de variados usos a lo largo de la historia; en un comienzo se empleó para hacer referencia a personas en condiciones de discapacidad o minusvalía y su inserción al mercado laboral, más adelante empieza a interpretarse el termino en función del potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él (De Grip, Jasper y Jos, 1999).

Para entender la noción de empleabilidad, es necesario conocer algunas definiciones que se han construido a partir de su aparición, debido a que este término ha tenido diferentes acepciones. El constructo de empleabilidad surge en Gran Bretaña a inicios del Siglo XX para explicar la movilidad entre empleo y desempleo, y se concibe en la actualidad como una “categoría de práctica” que da cuenta de la dinámica inclusión-exclusión de los individuos en las condiciones del mercado de trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008).

Entre las definiciones encontradas, la empleabilidad refiere al nivel de oportunidades de un individuo para conseguir un empleo o mejorar el que posee (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007) al considerar algunos elementos claves como la preparación y la actitud o disposición del trabajador (Groot y Maasen Van den Brink, 2000), es decir las características personales de éste para insertarse y mantenerse en el mercado de trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008). En este sentido, la empleabilidad es entendida como la capacidad relativa para obtener empleo teniendo en cuenta la interacción entre las características personales del individuo y las condiciones del

mercado de trabajo (Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapánne y Walwei, 2001). Esta capacidad comprendida como forma de adaptabilidad, facilita el movimiento entre puestos de trabajo al interior de una organización o entre varias organizaciones. Una persona es empleable en la medida en que los factores personales guarden relación con lo que en el medio se solicita del profesional (Fugate, Kinicki y Ashforth 2003).

En las anteriores definiciones se observa que la única representación existente de la empleabilidad se da con el objetivo de vincularse a un puesto de trabajo, y se deja de lado otras formas de trabajo que han surgido como respuesta al debilitamiento del vínculo entre persona y empleo. La gestión de la empleabilidad le permite a una persona ingresar al mundo del trabajo y posicionarse profesionalmente teniendo en cuenta las exigencias variables del contexto, que demandan una serie de actualizaciones y perfeccionamiento de los propios recursos.

El individuo se relaciona en un contexto donde predominan condiciones de inestabilidad que le exigirá disponer además de los conocimientos adquiridos durante la formación profesional, las habilidades a nivel personal y social que le permitan conjugar los repertorios construidos en la trayectoria de vida. La relación que los P.R.E han establecido de estos recursos, les permite responder a las dificultades que puedan enfrentar en el proceso de transición de estudiante universitario a trabajador profesional.

Las condiciones de preparación y limitaciones para ser competente ante los criterios y exigencias del mercado de trabajo de los profesionales que logran posicionarse, dependen a su vez de los procesos de formación académica, así como los que corresponden a prácticas sociales o culturales, de los que se derivan repertorios interpretativos y de actuación para y sobre el

trabajo. De igual forma, las exigencias del mercado de trabajo en términos de condiciones de adaptabilidad de las personas otorgan un espacio a iniciativas individuales y la responsabilidad individual por la administración de la carrera (Rentería, 2012).

En ese sentido, la empleabilidad como condición de preparación no garantiza un vínculo activo con el mercado de trabajo, en relación a los conocimientos técnicos o especializados que el P.R.E adquiera durante la formación profesional (Rentería, 2012), pues la diferencia se marca por los recursos de tipo relacional que disponga para afrontar las exigencias del contexto de trabajo.

Para la presente investigación se consideró que el constructo de empleabilidad trasciende la relación individuo-empleo y se configura en la dinámica entre persona-trabajo para definirse como una condición de preparación para afrontar demandas actuales o futuras del mercado de trabajo (Casalli, Teixeira y Cortella, 1997). La empleabilidad surge por los cambios del mercado de trabajo, donde la arquitectura de los trabajos cambian de unas condiciones fijas, continuas y estables a características intempestivas, fluidas e inestables que movilizan y dinamizan la forma como el profesional se relaciona con el mercado de trabajo y requiere de la puesta en marcha de recursos que permitan gestionar su empleabilidad para lograr la inserción en el mercado de trabajo (Fugate y Ashforth, 2003).

De acuerdo a lo planteado por Rentería y Malvezzi (2008) la empleabilidad es un concepto donde predomina lo fluido, en el cual confluyen aspectos **macro** tales como: estructuras sociales, políticas e ideologías y **micro**: individuales y contextos sociales inmediatos. La comprensión del constructo de empleabilidad se complejiza en la medida en que cada persona

se configura de manera diferente a través de los diversos espacios de socialización en los que interactúa y diversidad de condiciones que se conjugan en la representación de la realidad para ese individuo.

La empleabilidad en las condiciones de incertidumbre predominantes del mercado de trabajo puede ser asumida de forma positiva o negativa por los P.R.E. Cuando se afrontan de forma positiva estas condiciones, la empleabilidad se configura como vehículo para posicionar la carrera profesional del recién egresado, quien se asume como agente económico reflexivo: “una persona que maneja su vida profesional, ahora sujeta a cambios impredecibles y frecuentes, lo que le obliga a reorientar su identidad, actitudes, metas, rutinas y redes sociales” (Malvezzi, 1999, p.66). Por el contrario, cuando se asumen estas condiciones de forma negativa se minimizan las opciones para gestionar la empleabilidad.

4. MÉTODO

A continuación se describen los elementos metodológicos para el desarrollo de la presente investigación, con el fin de cumplir con los objetivos planteados, se presenta el tipo de estudio, participantes, técnicas de recolección de la información, categorías de análisis: visibilidad, reflexividad y gestión social; como también las técnicas de análisis de información para las unidades de registro: personajes, objetos o referentes y acontecimientos. Para la primera unidad, se utilizó un conteo frecuencial según la aparición en el discurso de los participantes. Para la segunda unidad, además del conteo frecuencial, se realizó el análisis de contenido de fragmentos de la entrevista y grupos focales. La tercera unidad se presentó con base en la técnica de árboles de asociación, tomando como referente cuatro momentos de vida: previo al ingreso a la Universidad, durante el desarrollo de la carrera profesional, trabajo y proyección profesional. Por último se detalla el procedimiento llevado a cabo para la ejecución del estudio.

4.1 Tipo de Estudio

Se pretendió a través de la presente investigación identificar los R.R. de visibilidad, reflexividad y gestión social para la empleabilidad que refieren P.R.E de una Universidad Pública. Las herramientas cualitativas como la entrevista y la conversación a través de los grupos focales, favorecieron la obtención de la información en relación con las categorías de la investigación y los indicadores definidos para cada una, lo que permitió lograr una mayor

aproximación al objeto de estudio y una interacción con los participantes para obtener otros elementos para el análisis. Para la presentación de los datos grupales en las unidades de registro: personajes y objetos o referentes, se consideró pertinente utilizar herramientas cuantitativas con el fin de identificar los indicadores donde se concentra la información otorgada por los participantes, para tomar como referencia aquellas de mayor frecuencia para el apartado del análisis y discusión.

La presente investigación tiene una connotación de carácter descriptivo dado que este tipo de estudio busca especificar las propiedades o características de un fenómeno que se pretende analizar (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). En particular, se pretendió identificar elementos presentes en los recursos relacionales de visibilidad, reflexividad y gestión social para la empleabilidad en profesionales recién egresados de una universidad pública.

4.2 Participantes

En total se contó con la participación de 30 personas, conformados por profesionales recién egresados de una universidad pública, en este caso de la Universidad del Valle como contexto de mayor acceso por los vínculos académicos y laborales establecidos con anterioridad. Los P.R.E pertenecen a las cohortes de primero y segundo semestre de 2012 y primer semestre de 2013. En las Tablas 1 y 2, presentan los datos de los participantes de la investigación: entrevistados (E) y grupos focales (P). Los P.R.E que aceptaron participar en la presente investigación pertenecen a 19 carreras profesionales de la Universidad del Valle como se observa en la Tabla 3.

Tabla 1

Caracterización general de los entrevistados

PARTICIPANTE	SEXO	PROFESIONAL EN	GRADO (AÑO - SEMESTRE)
E1	Hombre	Licenciatura en Lenguas Extranjeras	2012 - 2
E2	Hombre	Licenciatura en Filosofía	2013 - 1
E3	Mujer	Enfermería	2012 - 2
E4	Hombre	Biología	2012 - 2
E5	Mujer	Psicología	2012 - 2

Tabla 2

Caracterización general de los participantes de los grupos focales

PARTICIPANTE	SEXO	PROFESIONAL EN	GRADO (AÑO - SEMESTRE)
P 1	Mujer	Ingeniería de Alimentos	2012 - 1
P 2	Mujer	Licenciatura en Filosofía	2013 - 1
P 3	Mujer	Biología	2013 - 1
P 4	Hombre	Licenciatura en Filosofía	2012 - 1
P 5	Hombre	Biología	2013 - 1
P 6	Hombre	Licenciatura básica en matemáticas	2012 - 2
P 7	Hombre	Ingeniería Eléctrica	2012 - 1
P 8	Mujer	Licenciatura en matemáticas y física	2012 - 1
P 9	Hombre	Biología	2013 - 1
P 10	Hombre	Ingeniería de Alimentos	2012 - 1
P 11	Mujer	Economía	2013 - 1
P 12	Hombre	Licenciatura en Educación Básica con énfasis en ciencias sociales	2012 - 2
P 13	Hombre	Profesional en ciencias del deporte	2012 - 2
P 14	Hombre	Profesional en recreación	2012 - 2
P 15	Hombre	Química	2013 - 1
P 16	Hombre	Arquitectura	2012 - 1
P 17	Hombre	Comunicación social y periodismo	2013 - 1
P 18	Mujer	Estudios Políticos y Resolución de conflictos	2013 - 1
P 19	Mujer	Profesional en ciencias del deporte	2012 - 2
P 20	Mujer	Licenciatura en Literatura	2012 - 1
P 21	Mujer	Licenciatura en literatura	2013 - 1
P 22	Hombre	Diseño Gráfico	2013 - 1
P 23	Hombre	Psicología	2012 - 1
P 24	Hombre	Psicología	2012 - 2
P 25	Hombre	Química	2012 - 2

Tabla 3

Número de participantes por programa académico

	EGRESADOS DE PROGRAMAS	NÚMERO DE PARTICIPANTES
1	Enfermería	1
2	Profesional en Lenguas Extranjeras	1
3	Arquitectura	1
4	Biología	4
5	Comunicación Social y Periodismo	1
6	Diseño Gráfico	1
7	Economía	1
8	Estudios Políticos y Resolución de Conflictos	1
9	Ingeniería de Alimentos	2
10	Ingeniería Eléctrica	1
11	Licenciatura Básica en Matemáticas	1
12	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales	1
13	Licenciatura en Filosofía	3
14	Licenciatura en Literatura	2
15	Licenciatura en Matemáticas y Física	1
16	Profesional en Ciencias del Deporte	2
17	Profesional en Recreación	1
18	Psicología	3
19	Química	2
	Total No. de Participantes	30

4.3. Técnicas de Recolección de la Información

Las técnicas de recolección de información que se utilizaron para el desarrollo de este estudio fueron la entrevista semi-estructurada y los grupos focales. Por su parte la primera “se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir

preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.418). La escogencia de esta técnica para acceder a la información, permitió un momento más directo con los participantes quienes compartieron ideas, en relación con las preguntas dadas. La posibilidad de un cuestionario de preguntas abiertas permitió indagar sobre otras cuestiones que surgían en cada entrevista (Anexo 1).

Por otro lado, de acuerdo con López (2005) el grupo focal “es una conversación colectiva con un grupo de informantes” (p.8). La intención de realizar el grupo focal en esta investigación, fue proponer un espacio de conversación grupal dirigido, para hablar frente a temas relacionados con el objeto de la presente investigación para que los P.R.E. compartieran experiencias sobre el proceso de trabajar como profesional y específicamente identificar en dichas conversaciones los indicadores de los R.R (Anexo 2).

4.4 Categorías de Análisis

Se presenta el proceso de categorización que guía la presente investigación como una operación que permite clasificar los elementos que constituyen un conjunto con base en criterios determinados previamente (Bardin, 2002). Las categorías de análisis que se definieron corresponden a los diversos recursos relacionales para la empleabilidad en P.R.E de una universidad pública, los cuales se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4

Definición de categorías de análisis

CATEGORIAS	DEFINICIÓN
VISIBILIDAD	Se comprende como un recurso que le permite al individuo ser notable en los espacios donde participa, con base en la disposición de características y habilidades acordes con lo que los otros esperan, para lograr reconocimiento y recordación que se puede configurar como recomendación y/o referencia de oportunidades de trabajo
REFLEXIVIDAD	Se concibe como un proceso que tiene un componente cognitivo, pero que al generarse en la interacción del individuo en una situación determinada que requiere manejo o resolución, se toma como un recurso que le permite articular pensamiento y acción.
GESTIÓN SOCIAL	Se consolida como recurso que implica la disposición de un conjunto de habilidades interpersonales que permiten iniciar, mantener y proyectar contactos, lazos tácticos y alianzas profesionales al momento de interactuar en un contexto determinado.

En la Tabla 5 se presentan las categorías de análisis, con los respectivos indicadores. Es importante mencionar que el indicador “participación en actividades de trabajo previas al ingreso a la Universidad” corresponde a la categoría: visibilidad, y el indicador “articulación entre lo personal y el trabajo” de la categoría: reflexividad, emergieron del discurso de los participantes.

Tabla 5

Operacionalización de categorías de análisis

CATEGORÍAS	INDICADORES
VISIBILIDAD	Participación en diversos espacios
	Participación en actividades de trabajo previas al egreso de la academia.
	Experiencia laboral, que le otorga referencia
	Consolidación de su experiencia laboral como trabajador profesional
	Participación de actividades de trabajo previas al ingreso a la Universidad
REFLEXIVIDAD	Articulación académica y laboral
	Ventaja competitiva
	Acciones de actualización
	Adaptabilidad
	Proyección profesional
	Recursividad
	Articulación entre las características personales y el trabajo
GESTIÓN SOCIAL	Movilización de contactos
	Habilidades interpersonales
	Lazos tácticos
	Alianzas profesionales

4.5 Técnicas de Análisis de Información

La técnica de análisis utilizada fue el análisis de contenido definido como un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a discursos (contenidos y continentes) extremadamente diversificados (Bardin, 2002).

Para el análisis de contenido es importante la definición de categorías que permiten la segmentación de la información; los datos recopilados de las entrevistas y los grupos focales, se organizaron con base en las categorías e indicadores previamente definidos los cuales dan cuenta del objeto del estudio. La unidad de registro “corresponde al segmento de contenido que será necesario considerar como unidad de base con miras a la categorización y al recuento frecuencial” (Bardin, 2002, p. 79). En la Tabla 6, se presenta la descripción de las unidades de registro seleccionadas: personaje, objeto o referente y acontecimientos.

Tabla 6

Operacionalización de las unidades de registro

UNIDADES DE REGISTRO	SIGNIFICADO
Personaje	Contactos, organizaciones o instituciones nombradas, quienes de forma directa o indirecta, favorecen la gestión de la empleabilidad profesional.
Objeto o Referente	Alusiones de los participantes correspondientes a los recursos relacionales de visibilidad, reflexividad y gestión social.
Acontecimientos	Alusiones de los participantes relacionadas con cuatro momentos de vida: Previo al ingreso a la Univesidad; durante el desarrollo de la carrera profesional, trabajo y proyección profesional; que consolidan repertorios y aprendizajes para la empleabilidad.

Las unidades de registro fueron identificadas en los contenidos de las entrevistas y grupos focales, señalándolas dentro de los discursos de los participantes con un color determinado: morado para los personajes, verde para el objeto o referente y azul para los acontecimientos. Dela manera como se realizó el conteo de la información fue la frecuencia, contando las veces en que aparecieron durante el discurso las alusiones relacionadas con las unidades de registro, a cada una se le otorgó el mismo peso e igual importancia.

4.6 Procedimiento

En el siguiente apartado se describen las actividades llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos propuestos. La construcción del marco conceptual brinda los elementos para diseñar el sistema categorial conformado por los R.R y la operacionalización a través de los indicadores, lo cual dio inicio a la construcción de los protocolos de aplicación de las entrevistas y los temas de conversación para los grupos focales. Se aplicó una entrevista piloto con el fin de validar el instrumento y realizar ajustes a los indicadores.

Con la información transcrita se realiza una lectura y clasificación de los contenidos con base en las unidades de registro, donde se señala en el texto según el color definido para cada una. Se hizo inicialmente una lectura de donde surgen comentarios emergentes, los cuales fueron utilizados como insumos en el análisis y discusión de resultados (Anexo 3). A continuación se presentan dos ejemplos de la manera en que se clasificó la información para los entrevistados y los participantes de los grupos focales respectivamente.

“si claro, cuando entré yo a los primeros semestres era muy tímido por mi discapacidad, siempre la discapacidad tiende a uno como a aislarlo eso es natural, bueno la mente reacciona de esa forma, quiere uno aislarse no tiene nada que ver con la gente “normal”, porque uno cree que lo van a rechazar, cantidad de cosas imaginarios que uno tiene. Pero a medida que entre a la Universidad, fui relacionándome con gente, con amigos, empecé a estudiar y a soltarme un poquito. Bueno a medida que fui avanzando en la carrera fui perfilándome como un estudiante participativo, participaba bastante en clase, empecé a dejar la timidez, eso básicamente.” (R36, E4).

“por una amiga que fue compañera de estudio de mi hermana y es la terapeuta ocupacional de allá, ella fue la que me dijo la primera vez que me necesitaba allá como profesor de natación y yo le dije que no porque ya estaba trabajando en otro lado y yo no iba a dejar mi trabajo por algo de 2 días o trabajo por horas (R5), ya dos años después él que es padrino de mi hija lo contrataron como profesor de natación y luego lo ascendieron, entonces me dijo que necesitan un profesor ahí (R10), ya

2 veces que me hagan ese disparo pues lo cojo y ahí estoy hasta ahora que participé en el concurso docente del Estado y quedé”. (P2-GF2)

A cada participante se le realizó un conteo de frecuencia de los personajes mencionados durante el discurso. En la Tabla 7 se muestran las alusiones del entrevistado 1 (E1) y en la Tabla 8, a los referidos por los participantes del grupo focal 2 (GF2), los cuales fueron agrupados según la clasificación propuesta por Alcaide (2011) como *relaciones horizontales* y *verticales*.

Tabla 7

Ejemplo de aparición personajes relaciones verticales y horizontales en entrevista 1

Relaciones Verticales	Frecuencia
Grupo de Facebook de egresados y estudiantes	4
Profesores durante la formación de la Universidad	4
Estudiantes de los cursos que dicta clase	3
Compañeros egresados de la carrera	2
Jefe	2
Profesora que lo recomendó	2
Instituciones	2
Semillero de investigación en didáctica	2
Primer instituto	2
Instituto en el cual continuó trabajando luego de egresar	2
Clientes de sus servicios	2
Instituto de enseñanza general	1
Licenciados del Grupo de Facebook	1
Personas egresadas del grupo de Facebook	1
Instituto de enseñanza de inglés – Francés	1
Compañeros informantes	1
Segundo instituto donde laboro	1
Relaciones Horizontales	Frecuencia
Universidad donde se formó	6
Compañeros para asociarse en la creación de empresa	4
Compañera de la Universidad que lo recomendó	3
Compañeros profesores en institutos	3

Tabla 8

Ejemplo de aparición personajes relaciones verticales y horizontales en grupo focal 2

Relaciones Verticales	Frecuencia
Grupo de Química	1
Monitoria administrativa	1
Monitoria en ciencias	1
Monitoria en sanitaria	1
Profesor de Biología	1
Colegio Alemán	1
Asociación Mexicana de natación	1
Compañera de la hermana	1
GABO	1
grupo de investigación Camaleón	1
Proyecto Cali Cultura Salsera	1
Gema	1
Fundación	1
Prácticas	1
Empresa de muebles	1
Secretaria de Cali	1
Comfandi	1
ICBF	1
Psicólogos	1
Defensa Civil	2
Profesores	2
Empresas donde laboró	2
Taller de crónicas	2
Bibliotecas	2
Colciencias	2
Colegios	5
Relaciones Horizontales	Frecuencia
Padrino de la hija	1
Hijo	1
Esposa	1
Mamá	1
Profesores de la facultad en la que estudió	1
Amigos profesionales	1
Empresa familiar	3
Amigos	5
Universidad	7

Después del conteo individual se procedió a determinar el número de alusiones consolidadas. Para las relaciones horizontales se propone agruparlos en: familia, la Universidad, contactos que otorgan referencia y/o recomendación para trabajar, instituciones de participación diversa y organizaciones primeras experiencias de trabajo. Las relaciones verticales se agruparon en: compañeros, conocidos directos o indirectos, empresas de intermediación laboral,

organizaciones ocasionales y profesores con vínculos débiles. Con base en la clasificación se realizó un gráfico de barras, según el número de alusiones presentadas, las cuales son descritas de manera general y se determina el personaje de mayor frecuencia para su posterior análisis.

Los objetos o referentes, se clasificaron según el contenido en cada indicador de las categoría de análisis (Anexo 4) para realizar el conteo de las apariciones al respecto otorgadas por cada uno de los participantes y determinar la frecuencia grupal. Adicionalmente, se muestran en el apartado de resultados para cada categoría e indicador fragmentos de las entrevistas y grupos. Posteriormente, se realizó una tabla de frecuencias que permitió observar aquellas categorías e indicadores a las que se hacía más alusión para centrar aquí el análisis y discusión.

Los acontecimientos fueron señalados en las entrevistas y grupos focales, de acuerdo con los contenidos de cada uno para organizar una representación de los elementos grupales a los que se hizo alusión, por medio de la técnica de árboles de asociación propuesta por Spink y Lima (1999). Los acontecimientos se organizan en cuatro momentos: previo al ingreso a la Universidad, durante el desarrollo de la carrera profesional, trabajo y proyección profesional. En el Gráfico 1, se presenta un ejemplo del árbol realizado para el entrevistado 2.

La identificación de profesionales recién egresados se hizo a través del contacto con directores de programa, la oficina institucional de egresados y referencias de conocidos, se realizó una convocatoria con la invitación a participar (Anexo 5) por medio de correo electrónico y llamadas telefónicas. Para el desarrollo de los grupos focales se diseñó un protocolo de aplicación (Anexo 6), con datos generales del objeto del estudio y la utilización para fines investigativos de la información obtenida.

Los grupos focales fueron grabados en su totalidad, contando inicialmente con la firma del consentimiento informado redactado para tal fin. De cada sesión de grupo se realizó la transcripción de manera textual y completa (Anexo 7). Allí, se presenta el documento del grupo focal 1, donde se señalan las intervenciones para cada uno de los participantes.

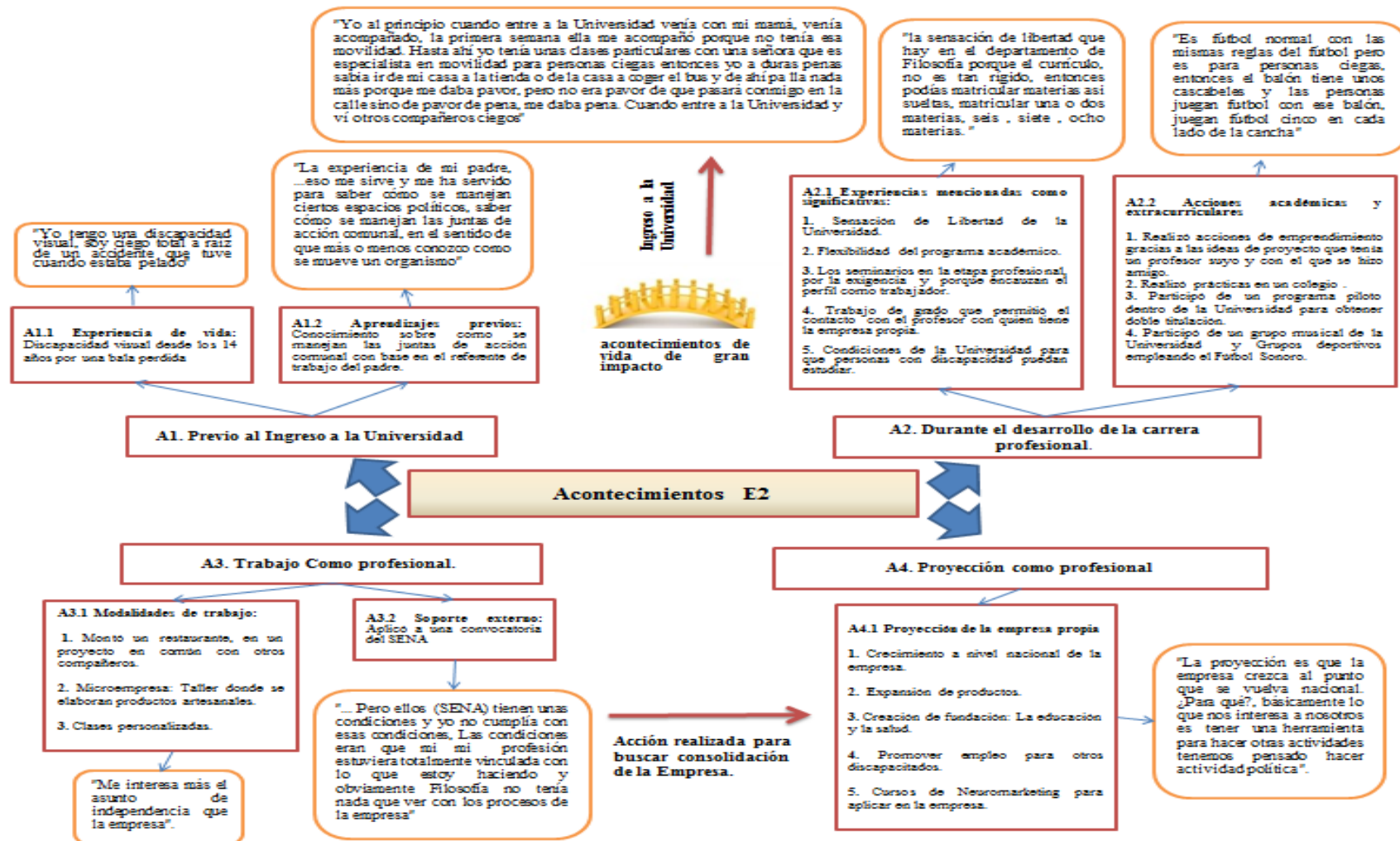


Gráfico 1. Ejemplo árbol de asociación de ideas entrevista No. 2.

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados obtenidos con base en la organización de los contenidos referidos por los participantes en relación con las unidades de registro: personajes, objetos o referentes y acontecimientos. Los personajes fueron listados de manera individual en relaciones horizontales y verticales según su frecuencia grupal. Los objetos o referentes se presentan de acuerdo con los recursos relacionales de visibilidad, reflexividad y gestión social, con una descripción para cada indicador donde se retoman fragmentos de los discursos de los participantes. Adicionalmente se realiza un conteo frecuencial para determinar aquellos indicadores con mayor número de alusiones. Para los acontecimientos se muestra una representación grupal para los cuatro momentos: previo al ingreso a la Universidad, durante el desarrollo de la carrera profesional, trabajo como profesional y proyección profesional.

5.1 Personajes

Para la sistematización de los personajes como unidad de registro se tomó como referencia la clasificación propuesta por Alcaide (2011) como *relaciones horizontales* donde se encuentran relaciones de mayor cercanía como por ejemplo familia, amigos y en este caso la Universidad y las *relaciones verticales* como compañeros de estudio o trabajo, conocidos, conocidos de conocidos, profesores y estudiantes, entre otros. Los datos serán presentados de manera grupal

mediante gráficos de barra que representan la frecuencia dada para cada una de las agrupaciones de relación.

En la Tabla 9, se muestra los personajes correspondientes a las relaciones horizontales agrupadas de la siguiente manera: familia, la Universidad, contactos que otorgan referencia y/o recomendación para trabajar, instituciones de participación diversa y organizaciones primeras experiencias de trabajo.

Tabla 9

Frecuencias unidad de registro personajes: relaciones horizontales

RELACIONES HORIZONTALES					
Agrupación	Personaje	Frecuencia	Agrupación	Personaje	Frecuencia
FAMILIA	Padres	9	INSTITUCIONES DE PARTICIPACIÓN DIVERSA	Defensa civil	1
	Hermano	2		SENA	1
	Prima	3		Biblioteca	3
	Tía	1		Indervalle	2
	Pareja	3		Arquidiócesis de Cali	2
	Padrino de los hijos	2		Colciencias	4
	Hijos	2		Fundación	2
	Familiar	3		Comfandi	3
	Total frecuencia	25		Defensa civil	3
LA UNIVERSIDAD	Escenario de reflexión	45		ICBF	2
	Semilleros de investigación	3		Colectivo de discapacidad	1
	Grupos de investigación	7		Grupo interdisciplinario	1
	Monitorias administrativas	5		Grupo de afrodescendientes	1
	Monitorias académicas	5		Feria del libro	1
	Práctica profesional	4		Corpoica	1
	Conferencias y talleres	4		Colegio	8
	Congresos	1		CIAT	1
	Grupos deportivos	1		Grupo cristiano	1
	Grupos musicales	1		ONG de Montería	1
	Grupos de esparcimiento	1		Grupo de auditoría	1
	Grupos de aprendizaje	3		Conservatorio	1
	Eventos académicos	2		Secretaría de Cali	1
	Total frecuencia	82		Empresas Públicas	1
CONTACTOS QUE OTORGAN REFERENCIA Y/O RECOMENDACIÓN PARA TRABAJAR	Amigos de la Universidad	3	ORGANIZACIONES PRIMERAS EXPERIENCIAS DE TRABAJO	Total frecuencia	43
	Amigos del colegio	1		Empresa en la que laboró	4
	Amigos profesionales	6		Empresa de consultoría	1
	Socios en proyectos laborales	6		Empresa en la que se encuentra actualmente	3
	Profesor supervisor de la práctica	1		Cooperativa	1
	Profesores conocidos	1		Instituto de enseñanza	4
	Docentes del programa que egresó	2		Empresa familiar	1
	Directora del programa académico	1		Total frecuencia	14
	Profesora que lo recomendó	1			
	Amigos	18			
	Total frecuencia	40			

La tabla anterior muestra los personajes (contactos, organizaciones o instituciones) determinados como relaciones horizontales, a los que se hizo mención durante el discurso de los P.R.E, los cuales fueron clasificados en familia, la Universidad, contactos que otorgan referencia y/o recomendación para trabajar, organizaciones primeras experiencias de trabajo e instituciones de participación diversa. En familia, se incluyeron a aquellas personas que pertenecen a los primeros vínculos sociales y afectivos del individuo como relaciones que transmiten valores, experiencias, historias de unos a otros. Dentro de la Universidad se incluyen aquellos grupos o espacios generados en su interior los cuales permiten diferentes experiencias y oportunidades de trabajar e interactuar con otros individuos según el interés de cada persona.

En la agrupación de contactos que otorgan referencia y/o recomendación para trabajar, se incluyen las personas mencionadas por los P.R.E de los cuales obtuvieron referencia para lograr su primera experiencia de trabajo como profesional. En Instituciones de participación diversa se incluyen aquellos espacios donde interactuó el participante previo a su egreso de la Universidad, para ejecutar una actividad remunerada o no. Esta experiencia se ha interiorizado en su discurso y ahora emerge de él como punto clave de su reflexión.

A continuación se grafican los datos por agrupación de los personajes de relaciones horizontales, para realizar una descripción cualitativa de los datos.

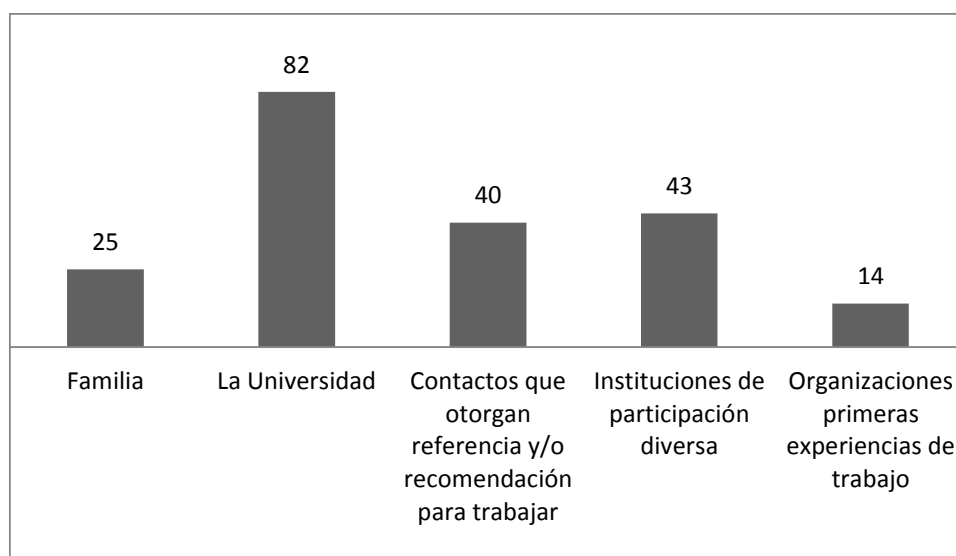


Gráfico 2. Representación de frecuencias unidad de registro personajes: relaciones horizontales.

En el Gráfico 2, se presenta la agrupación de los personajes que corresponden a relaciones horizontales, donde se observa que la mayor frecuencia de alusiones se encuentra en La Universidad (82) e Instituciones de participación diversa (43) lo cual indica que la participación en diversos espacios permite el establecimiento de relaciones que se configuran como un recurso para ese individuo estudiante en su momento y como estrategia de empleabilidad al momento de egresar.

La Universidad en este punto se constituye como un escenario, que es no solo el centro de formación académica sino también el espacio donde el egresado establece gran parte de sus redes y contactos, a través de la visibilidad que tiene antes los profesores, sus compañeros o incluso los amigos de sus compañeros, además al ser un escenario tan amplio posibilita la interacción del individuo en otros contextos que están directamente relacionados con las dinámicas que se establecen al interior del centro educativo y que le posibilitan la relación con más personas. Lo

anterior podría explicar que la mención de contactos que otorgan referencia y/o recomendación para trabajar (40) tenga una frecuencia de similar magnitud. Sin embargo, es importante mencionar que si bien en la Universidad, el P.R.E logra establecer estos contactos, es importante gestionarlos después de egresar, dado que el mantenimiento de las relaciones resulta indispensable para mantenerse en el mundo del trabajo y aspirar a oportunidades y proyecciones de la carrera profesional.

Las instituciones de participación diversa constituyen una de las mayores frecuencias para las relaciones horizontales en los participantes entrevistados, para lo cual es importante mencionar que este tipo de instituciones se convierten en los escenarios donde los individuos disponen frente a las exigencias de cada una de estas, los recursos que han construido a lo largo de la vida, privilegiando los conocimientos para la ejecución de las tareas para las que fueron contratados; también en estos escenarios posiblemente se generen contactos que pueden generar alianzas e innovaciones como una estrategia para ser más atractivo en el mundo laboral y tener la posibilidad de suplir las necesidades que demanda el contexto, al generar soluciones o alternativas diferentes que representan una ventaja competitiva para el egresado, y por el otro, se configuran como fuentes potenciales para lograr obtener información frente a ofertas de trabajo o referenciación. Con lo anterior se puede inferir que previo a esto la persona logró visibilización en el contexto de trabajo; dicho reconocimiento de sus capacidades le otorga referencia frente a posibilidades de trabajo directas (en el sitio) o indirectas (ofertas en otros lugares).

En la Tabla 10, se muestra la lista de los personajes mencionados por los P.R.E., clasificados como relaciones verticales con su respectiva agrupación.

Tabla 10

Frecuencias unidad de registro personajes: relaciones verticales

RELACIONES VERTICALES					
Agrupación	Personaje	Frecuencia	Agrupación	Personaje	Frecuencia
COMPAÑEROS	Compañeros de otras carreras	2	ORGANIZACIONES OCASIONALES	Las Clínicas	1
	Compañeros de la carrera	23		Colegio	1
	Compañeros de trabajo	7		Empresa de logística	1
	Compañeros de otros espacios	2		Empresas públicas	2
	Total frecuencia	34		Secretaría de Cali	2
CONOCIDOS	Conocidos de conocidos	6		Empresa de interventoría	1
	Conocidos profesionales	4		Organización de Proyectos	1
	Jefes	4		Taller de crónicas	1
	Clientes de sus servicios	7		Organización proyecto Cali cultura salsera	1
	Total frecuencia	21		Empresa de telefonía Móvil	1
EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	Bolsas de empleo virtuales	4		Empresa de ingeniero conocido	2
	SENA	1		Organización Educativa Gubernamental	1
	Bolsas de empleo físicas	1		Organización Proyecto Departamental	1
	Total frecuencia	10		Asociaciones	1
				Total frecuencia	17
			PROFESORES CON VÍNCULOS DÉBILES	Profesores del pregrado	6
				Total frecuencia	6

La tabla anterior detalla en los personajes, que presentan relaciones verticales durante el discurso de los de los P.R.E, los cuales se agruparon en compañeros se reúnen aquellas personas tanto de La Universidad como del trabajo con las que se estableció contacto esporádicamente. En conocidos directos o indirectos, se refiere a diversos tipos de personas con las cuales se ha sostenido algún tipo de vínculo mediado por el tipo de contexto: laboral, profesional o personal.

Las empresas de intermediación laboral, se refieren a aquellos sitios que se crean con el objetivo de acercar a las personas con oportunidades de trabajo. Por su parte las organizaciones ocasionales, refieren a los lugares en los que el trabajador profesional estuvo vinculado por tiempos cortos. Profesores con vínculos débiles, que refieren a docentes de La Universidad que

el trabajador profesional menciona en su discurso, pero con los cuales no sostuvo un vínculo social más allá de la relación profesor – alumno. En el caso de empresas de intermediación laboral, los trabajadores profesionales las mencionan como recursos ahora que han egresado para conocer de ofertas de trabajo.

En el siguiente gráfico se representan los datos por agrupación de los personajes de relaciones verticales.



Gráfico 3. Representación de frecuencias unidad de análisis personaje: relaciones verticales.

El Gráfico 3, señala la mayor frecuencia para los personajes verticales se encuentra en compañeros (34), seguido de conocidos directos o indirectos (21), estos datos refieren que más allá de las instituciones, Universidades entre otros son las personas quienes predominan en los personajes verticales, a diferencia de los personajes horizontales donde la Universidad de Valle es la principal.

Las relaciones verticales se encuentran conformadas en gran parte por los personajes que se refieren a los contactos establecidos durante la academia agrupados como compañeros con 34 alusiones y conocidos directos o indirectos en el plano personal o laboral con una frecuencia de 21, datos que representan el mayor número de alusiones para este tipo de relaciones, los anteriores datos pueden referir quizá a como los espacios en los que los participantes interactúan y se presenta como un “actor”, dotado de ciertas herramientas académicas y laborales, le facilitan la integración y de acuerdo con el cumplimiento de las expectativas de los otros, genera una referencia y configuran atribuciones sobre lo que puede llegar a realizar en la experiencia actual o proyecciones futuras.

Las relaciones horizontales pueden darse con mayor frecuencia y cercanía, aunque se considera que ambas relaciones presentan un equilibrio en el impacto que generan para el individuo considerando así que tanto las relaciones verticales como las horizontales constituyen un recurso importante para el posicionamiento de un trabajador profesional, en general los personajes mencionados aluden principalmente a aquellos contactos de la cotidianidad, que pueden configurarse en recursos para la estrategia de la empleabilidad; exigiendo un profesional visible para posteriores ascensos en el mundo del trabajo.

5.2 Objetos o Referentes

5.2.1 Visibilidad

Este recurso se refiere a como la participación en diversos espacios académicos, extracurriculares, y actividades de trabajo previas al ingreso y egreso de la Universidad, que permiten demostrar habilidades que, al presentarse de forma recurrente y positiva, generan recordación en los demás, condición que posteriormente puede configurarse como referencia y/o recomendación para oportunidades de trabajo en el ámbito profesional. Con base en lo anterior se presenta la visibilidad en relación con los indicadores asociados con este recurso que tiene que ver con la participación en diversos espacios, actividades de trabajo previas al ingreso de la universidad y egreso de la carrera, experiencia de trabajo que le otorga referencia y consolidación de experiencia como trabajador profesional; donde para cada uno de ellos se muestran fragmentos otorgados por los participantes.

5.2.1.1 Participación en diversos espacios.

Estos contextos se configuran como oportunidades de hacerse visible a través de la imagen positiva que se fundamenta en los otros, con base en las cualidades demostradas del orden cognitivo, capacidad técnica y cualidades personales; la percepción que se genera se consolida como una referencia que se puede obtener de los demás para conocer de oportunidades laborales y ser referido para trabajar.

“...a partir de las comunidades afro descendientes de la Universidad, hay varios grupos y yo en ese tiempo participaba en uno de ellos...” (GF 1, P 2)

“...fui partícipe de la creación de un grupo de “ultimate de frisby”, también participé en investigaciones en grupos avalados por Colciencias...” (GF 3, P 25)

Los contactos con profesores en espacios académicos se pueden trasladar a otros contextos de trabajo y otorgar referencia, la cual se consolida por la imagen positiva que haya dejado el estudiante con base en el comportamiento (participación en clase, argumentación, entrega de trabajos con calidad y oportunidad, entre otros).

“...bueno, básicamente fue por medio de un profesor que me dio unos cursos cuando estaba en el pregrado, nos hicimos amigos, eh... él ya tenía como unas ideas del proyecto, también tenía otra gente convocada y yo me incluí ahí eh... pues como amistad y confluyeron varios intereses y cosas en común, entonces decidimos “meterle la ficha...” (E2)

La participación en espacios por fuera de lo académico son escenarios que permiten ampliar la red de contactos, socializar experiencias, obtener herramientas o formas como otros resuelven las situaciones ampliar repertorios, entre otros, recursos que puede configurarse como importantes al momento de egresar de la academia y posicionarse en el ámbito laboral.

“...son amigos que he conocido a través de de encuentros de culturas andinas que es una parte que también me gusta bastante, de hecho los dos amigos, son de ahí. Yo ya en ese proceso llevo seis años, entonces al que llamé que me recomendó el sitio lo conocí también así y el que trabaja allá igualmente está también en este mismo grupo digámoslo así...” (E4)

5.2.1.2 Participación en actividades de trabajo previas al egreso de la academia.

Se relaciona con el hecho de tener una acercamiento previo con una experiencia de trabajo mientras está realizando su formación académica, se consolida como un aspecto importante que le permite adquirir experiencia, desarrollar habilidades y afianzar conocimientos,

adquiridos durante la formación, participar en este tipo de actividades le permite desarrollar los elementos mencionados anteriormente también se configuran como contextos que otorgan la posibilidad de dar a conocer su trabajo, para obtener referencias que le permitan quedarse o expandirse hacia otras oportunidades.

“...digamos que experiencias previas gané conocimiento en el área que me desenvuelvo en trabajo de campo en conservación, trabajo con fauna, también hice trabajos muy cortos con los profesores...” (GF 1, P 9).

“...empecé siendo monitor en Sanitaria, luego en Ciencias pero era como administrativo, de ahí volví a Sanitaria...” (GF 2, P 15)

Al igual que en el punto anterior aquí se reitera de nuevo la importancia de la imagen positiva que genere el entrevistado en los otros con base en el desempeño, cualidades personales y capacidad técnica, entre otros elementos, que se articulan para referenciarlo y soportan su permanencia en los trabajos.

La participación en actividades de trabajo con componente social dentro de la Universidad, por fuera del espacio académico curricular, es una experiencia de trabajo que aunque carece de remuneración, le permitió la ganancia social de ampliar sus redes, generar recordación y visibilidad en la Institución.

“...como el Colectivo con Discapacidad de la Universidad... durante todo mi formación se trabajó el tema de las políticas públicas de la Universidad para este tipo de personas, porque no habían políticas claras, se adecuaron espacios en la U gracias al colectivo...” (E2)

La práctica profesional se considera como un primer acercamiento al mundo del trabajo, que permite consolidar conocimientos teóricos en un espacio real, ampliar relaciones, ganancia de experiencia, visibilización y posicionamiento. Se observa que para aquellas personas que no

contemplan dentro de su proceso de formación, la realización de práctica profesional, lo observan como un obstáculo y mencionan que su proceso de inserción ha sido “complicado” porque desde el programa no se tiene articulado este proceso en la malla curricular y quizá esta posibilidad es una ventaja ante otros programas que si le otorgan la posibilidad de prácticas a sus estudiantes.

“...la práctica estuve en una organización qué es una empresa grande y ahí si me tocaba lo que es, digamos que cuando yo estuve en mercadeo no tenía nada que ver con Psicología, pero como tenía que hacerle seguimiento a muchas cosas por ejemplo: llegada de productos, investigaciones, fechas de investigaciones entonces yo tenía que llevar un cronograma todo el tiempo y creo que me sirvió para eso, de todo se aprende...” (E5)

Los trabajos de monitoria representan un espacio importante de aprendizaje que les otorga a los estudiantes experiencias de trabajo, desarrollo de habilidades y ampliación de contactos, que posteriormente pueden configurarse como referencias hacia otros campos de trabajo.

“...pues básicamente digamos que daba tutoría en lo que tenía que ver con Psicología Cultural, yo vi Psicología Cultural un semestre y al semestre siguiente estaba viendo Psicología Cultural dos y allí la profesora me solicito pues como hacer esa parte de asesorías a estudiantes...” (E5)

5.2.1.3 Experiencia de trabajo que le otorga referencia.

Tiene que ver con la aparición o enunciación por parte del entrevistado del personaje principal para obtener trabajo en su campo de formación o en otro. Además tiene que ver con la imagen positiva que dejó el entrevistado a partir de sus acciones, propuestas y desempeño en la organización, a partir de las reflexiones que el individuo haya tenido en función de ver ese

primer acercamiento del mundo como un espacio bi-direccional de aprendizaje y otorgarle la relevancia que posee en términos de formación, experiencia y la posible referenciación directa o indirecta.

“...yo trabajé con él haciendo la tesis, y de ahí fue que me invitó, creo que vio mi habilidad de trabajo en campo...” (GF 1, P9)

En algunos casos se observa como compañeros de estudio visibilizan cualidades que le permiten hacer recomendaciones, en cierta medida podría decirse que lo “seleccionan” en relación con otros compañeros frente a oportunidades de trabajo.

“...primer trabajo que tuve llegué básicamente recomendado... por una compañera de estudio... no tuve ningún inconveniente...” (E1)

Se observa también, como el primer lugar donde se trabaja, brinda la posibilidad de hacerse visible al interior del mismo por la calidad del trabajo y por el valor agregado que se pueda generar con lo que se hace, este contexto se posiciona como un entorno generador de relaciones horizontales, estas fuentes, son generadoras de oportunidades laborales esencialmente cuando se configura como se ha mencionado una referencia positiva de lo que se hace.

“...al primer instituto que entré... tuve un período de prueba y no tuve ningún inconveniente y seguí trabajando. Así fui creando como cierta experiencia y la hoja de vida...” (E1).

5.2.1.4 Consolidación de experiencia como trabajador profesional.

Los contactos que se establecen a través de la participación en espacios de socialización sumada a la referencia positiva que se genere, se configuran en este punto como una de las

estrategias primordiales para la consolidación de la experiencia laboral como trabajador profesional.

“...cuando me gradúe ya estaba trabajando, seguí trabajando allí eso era un Instituto y el Instituto hizo un contrato con la Universidad Libre y pues ehh directamente pase a la Universidad...” (E1).

Los contactos directos son fuentes primarias que se configuran como referencias frente a oportunidades laborales, estos pueden cumplir una doble misión, la primera en relación con informar a cerca de oportunidades laborales que se estén presentando y la segunda otorgar referencias a otras personas que estén necesitando cubrir ofertas de trabajo, con el fin de referenciar los datos del contacto para que sea tenido en cuenta en el proceso de selección.

“...esta profesora nunca me conoció, nunca me dio clases y me pidió una hoja de vida y entonces yo le traje la hoja de vida...” (E1)

“...el profe fue el que me llamó para esta salida ahora... me dijo: vea usted que está haciendo. Le dije que estaba trabajando en ese momento y él me dijo que necesitaba para que le hiciera un apoyo ahí en una investigación...” (E4)

La inserción laboral requiere de varios elementos que deben unirse para obtener información de un espacio donde se pueda ejercer un oficio o profesión, estos elementos no solo tienen que ver con la información a la que se pueda acceder o a la inserción como tal sino que se requiere consolidar la experiencia como profesional, siguiendo a Porter (2008) consiste en marcar la diferencia para visibilizarse en el grupo y ser tenidos en cuenta en posteriores oportunidades.

“...bueno inicialmente me dijeron que el contrato era de tres meses, pero que dependiendo del desempeño de uno, ahí casi siempre hay movimientos internos de uno que pueden dar posibilidad de que uno se quede...también la parte de la relación con el

jefe posibilitaron que varias personas entonces al final me tuvieran en cuenta que la vacante fuera indefinida...” (E5)

5.2.1.5 Participación en actividades de trabajo previas al ingreso a la Universidad.

Se relaciona con el hecho de haber realizado cualquier actividad de trabajo remunerado o no, anterior a su ingreso a la Universidad, experiencia (s) que pueden otorgar aprendizajes y desarrollo de habilidades.

El acercamiento a situaciones laborales en cualquiera de sus modalidades previas al ingreso a la Universidad, constituyen experiencias que le otorgan al individuo el despliegue de sus capacidades y el desarrollo de destrezas, las cuales tanto en el proceso de formación como en la posterior búsqueda de trabajo le permitirán configurar parte de sus recursos personales y profesionales.

“...traté ingresar a la Universidad por primera vez y no pude. Luego voy al SENA, estudio unos cursos de electricidad, siguiendo la tradición familiar de electricista, consigo empleo como ayudante de electricidad...” (GF2, P 17)

Las experiencias de trabajo previas a ingresar a estudiar la carrera y los aprendizajes de un campo diferente, pueden configurarse como un recurso de conocimiento que a futuro se dispone en otras experiencias académicas o laborales.

“...de hecho cuando entré a la monitoria fue como administrativa porque había antes trabajado como secretaria en una cooperativa, entonces esa experiencia previa me sirvió, ya en la monitoria entré fue en la parte técnica como es el caso del proyecto que acabo de iniciar...” (E4)

5.2.2 Reflexividad

Este R.R refiere un proceso que tiene un componente cognitivo, pero que al generarse en la interacción de un individuo en una situación determinada a la cual debe darle manejo o resolución, se toma como un recurso relacional que le permite articular pensamiento y acción. Se presenta a continuación los indicadores asociados con este recurso.

5.2.2.1 Articulación entre lo académico y el trabajo.

El reconocimiento que se lleva a cabo en cuanto a la relación entre demanda-oferta en su campo de formación y de trabajo, podría pensarse cómo parte de un proceso reflexivo que se establece desde los repertorios académicos y la lectura que se realice de las necesidades u oportunidades que manifiesta el contexto donde se encuentre el individuo.

En general a partir del relato de los entrevistados se puede inferir la presencia de acciones articuladas para alcanzar un fin, evidenciadas en el momento cuando se decide trabajar antes de egresar y posteriormente realiza una pausa para culminar su formación académica y antes de graduarse reanuda su vida laboral.

“...en octavo paré pues para dedicar más tiempo a la tesis y ya cuando estaba en la recta final de la tesis volví a trabajar...” (E1)

Se observa con base en las alusiones de los P.R.E. que participaron en el estudio la presencia de un recurso reflexivo en relación con las posibilidades de inserción en su campo de formación pero que tienen que articular con sus recursos y capacidades para mostrar la diferencia

entre él y los demás egresados. Cuando se logra este proceso de articulación se posiciona como una persona de alta de empleabilidad.

“otra experiencia fue el trabajo de grado, que lo hice con los mineros... mi interés era trabajar desde el empoderamiento de la comunidad...me llamó la Secretaria de Gobierno y me dijo que le parecía muy interesante que yo participara para este 2014 para hacer un diagnóstico de las comunidades mineras,” (GF 3, P 18)

Las decisiones de tomar materias electivas durante el desarrollo de la carrera se configuran como una herramienta para la ejecución de la labor actual como docente, al tener la posibilidad de formarse tanto genéricamente (materias de la malla curricular) como particularmente (electivas con otras carreras y cursos asistidos).

“...en la carrera uno terminando ve una de las electivas Psicología del Aprendizaje y precisamente por eso, porque tenía la idea de poder en algún momento salir y usarlo como herramienta para enseñar...” (E4)

Los intereses laborales dados inicialmente por la afinidad con ciertas áreas vistas durante la formación, pueden encontrar un sentido diferente al encontrarse con condiciones del contexto de trabajo que permiten reconfigurar la carrera de trabajo y ampliar el campo de acción como profesional.

“...cuando me metí en la parte organizacional pensaba más en desarrollo, programas de capacitación...¿Qué me permite a mi selección?, ser analítica, tener el ojo clínico, en ese campo cómo desempeñarme como Psicóloga entonces si me ha gustado estar un buen tiempo en selección y me siento contenta con lo que estoy haciendo...” (E5).

5.2.2.2 Ventaja competitiva.

Implica realizar actividades diferenciadoras que requieren un pensamiento creativo para innovar la forma en que el profesional lleva a cabo las actividades relacionadas con su campo de acción. En este caso se muestra cómo algunos de los participantes reconocen los aspectos que le permiten diferenciarlos de sus colegas y marcar la diferencia en el ámbito profesional.

“...para mí la consecución del trabajo ha sido fácil, porque en el área que yo me desempeño que es la natación específicamente la matronatación que es natación para bebés hay muy pocos que lo trabajen bien...” (GF 2, P 13)

“...lo otro es que era tanto la exigencia académica que uno no se le arruga a nada y uno compara con otras Universidades y se nota, tu no podrás ser la persona con los mejores conocimientos pero se nota que tu eres graduado de la Universidad del Valle...” (E3)

También podría pensarse que los recursos de tipo cognitivos (conocimientos), son solo una parte de los insumos para desempeñarse y movilizarse en el mundo del trabajo, pero estos requieren la conjugación de recursos relacionales para hacerle frente a las nuevas realidades laborales.

“...por eso te digo que uno en la Universidad del valle se vuelve muy recursivo y si no me valía de ellos...” (E.3)

Aquí se evidencia la importancia que tiene el reconocimiento que hacen los P.R.E de lo que esperan otros cuando se encuentran en el contexto de aplicación profesional y el objetivo de la planeación de las actividades por las cuales es contratado, dando un valor agregado a lo que entrega, con el fin de dejar una imagen positiva con base en lo que entrega a los que contratan y reciben sus servicios.

“...a uno lo forman para trabajar de cierta forma, así y no como una o un curso, seminario que le permita contar con otras estrategias distintas sino como un parámetro

medio rígido... eso creo que me puede diferenciar y eso se lo debo al proceso que he tenido con la empresa si...” (E2).

“cuando entré al Instituto a uno siempre le enseñan a preparar la clase con antelación a nunca llegar a improvisar en un salón de clases” (E1).

Se reconoce a la universidad como una ventaja competitiva para la inserción del trabajador profesional por el reconocimiento que tiene en el medio académico. Sin embargo es la autogestión de cada uno de los P.R.E lo que permite llegar a consolidarla con su desempeño.

“la formación de la Universidad es muy buena, el nivel académico que se ofrece es muy bueno. Aunque ha sido difícil digámoslo así, yo se que qué de muchas partes tienen en cuenta mucho al estudiante o al egresado de UNIVALLE, precisamente por la calidad que tiene ya?, entonces pues eso ha sido para mí positivo..” (E4)

“ya en el trabajo se me ha dado la posibilidad de quedarse, porque uno ha demostrado un buen desempeño, pues uno trata de generar aportes de mejorar procesos, de que las cosas se puedan agilizar de alguna forma.” (E5).

Se observa en la siguiente alusión el papel que se le otorga a La Universidad no solo como campo de formación disciplinar, sino como un espacio de aprendizaje en diversos aspectos, que posteriormente se disponen en otros contextos de interacción laboral, que en cierta medida pueden configurarse como una diferencia frente a otros egresados. La Universidad aparte de ser un entorno de generación de conocimiento y de aprendizaje teórica se configura como un entorno que requiere el desarrollo de habilidades tales como: planeación y organización del tiempo, priorización de tareas, implementación de estrategias de estudio y organización de grupos de trabajo en función de cumplir con los requerimientos del orden académico pero que a futuro pueden tener aplicabilidad en otros contextos de interacción.

“...entré a la Universidad y básicamente no sabía estudiar ya?, pero La Universidad tiene unas exigencias... que toca saber estudiar para poder pasarlas si?, los cálculos, las químicas, las físicas son materias como le dicen “coladores...” (E4)

“...bueno, digamos que en UNIVALLE a uno si le enseñan a tener un ojo un poco más crítico, más analítico, entonces esa parte si me ha servido, muchas veces uno ve cosas que otras personas pueden pasar por alto...” (E5).

5.2.2.3 Acciones de actualización.

La actualización es una forma de adquirir, consolidar y ampliar los conocimientos propios del campo disciplinar o en otros. El hecho de otorgar importancia a estos espacios amplía los repertorios de redes para conocer de ofertas de trabajo y alianzas que generan portafolios de servicios.

Se reconoce para este estudio que, el hecho de otorgar importancia a estos espacios se trasladan de la función solamente de acumulación de conocimientos o títulos que permitan la cualificación laboral y por ende redunde en posibilidades de inserción, permanencia o movilidad; estos espacios como se ha venido manejando pueden ser considerados como fuentes de contactos donde: se amplían los repertorios de redes para conocer de ofertas de empleo o establecer alianzas profesionales. Es por esto que esta acción se considera en el tema de estudio, como un recurso que se configura como una estrategia para gestionar la empleabilidad.

“...hacer cursos para no dejarme atrasar en la parte mía, renovándome. Por lo menos hice un curso de auditora y lo hice en convenio con una empresa de la Universidad SC, otros cursos con C y ahora pues estoy aprendiendo otro idioma...” (GF 1, P 1)

Entre los recursos que propone la empleabilidad como característica dinámica en la carrera de un profesional y sus recursos relacionales, se podría pensar entonces que la interacción en redes puede brindar elementos a la actualización en su campo de trabajo.

“...aquí en la escuela hay dos grupos en Facebook, sobre licenciados entonces hay personas que son egresadas, hay personas que todavía están estudiando y generalmente lo que hacen los miembros de este grupo; subir materiales ya, o colocar artículos ya, o colocar nuevas tendencias...” (E1)

5.2.2.4. Adaptabilidad.

Se refiere a la capacidad de ajustar el comportamiento y articularlo a las necesidades y condiciones del mundo del trabajo, implica también cumplir con las expectativas de las personas con la que se interactúa en diversos contextos.

“...lo mío es ver observaciones de aves, de fauna y yo eso lo hago con mucha pasión, yo me le mido a lo que sea así sea mal pago, sólo por ganar experiencia, ya después con la experiencia busco un trabajo donde si valoren lo que hago...” (GF 1, P9)

Se observa que las experiencias previas en un contexto donde los recursos para trabajar son limitados permiten integrar recursos personales, para adaptarse al medio actual y posibilitar el acceso de transferir estas experiencias y aprendizajes a otros contextos laborales cuando lo requiera.

“...¿Qué me diferencia?, ser recursivo. Definitivamente hacer práctica en el Hospital eso ayuda, trabajar “con las uñas” o “formarte con las uñas” porque el Hospital es de guerra, eso a uno le deja como esa marca inherente y uno piensa que es así y de hecho uno se asombra...” (E3)

Insertarse como profesional trabajador implica la capacidad de adaptarse a un contexto social de trabajo, requiere a parte de la disposición de conocimientos, ajustar la manera cómo se deben realizar las actividades.

“...digamos en la empresa en que estoy actualmente me han puesto a hacer cosas diferentes, ahora apoyo diferentes analistas, a otros compañeros y ha sido chévere porque me he podido adaptar fácilmente desde el salón de clases, desde que paso eso...” (E5)

La posibilidad de trabajar con otras personas en los espacios académicos, permite conocer otros repertorios, estilos y prácticas de trabajo que permiten otros aprendizajes y desarrollo de habilidades que quizá otorguen posibilidades de adaptación a contextos y personas diversas.

“...digamos al inicio de la carrera uno si entra como reservado, hace su grupo de trabajo como tal y no sale de allí, como ese sitio de “confort” porque ya las conoce y nada más. A partir de sexto semestre y digamos que otros motivos, nos separamos del grupo de trabajo que teníamos y eso me sirvió muchísimo porque comencé a interactuar con más personas y ve que no solamente tiene que trabajar con unas personas en específico sino que puede adaptarse a trabajar con más personas y eso le sirve a uno mucho para conocer diferentes cosas y es chévere porque uno ve otros puntos de vista, ve otras cosas y eso me ha permitido a mi flexibilizarme mucho...” (E5)

5.2.2.5 Proyección como trabajador profesional.

Alusiones relacionadas con el planteamiento de ideas o establecimiento de acciones frente a la consolidación profesional, generadas desde la Universidad o posterior al egreso del profesional.

“...seguir fortaleciendo mi empresa y proyectos, eso de aspirar a ingresar en una empresa es algo remoto y uno debe tener los pies sobre la tierra, seguir tocando puertas con los amigos...” (GF 2, P 14)

“...bueno, yo en este momento me encuentro ejerciendo microempresa. Tengo un proyecto que se llama “copal-velas” y se trata de básicamente un taller donde elaboramos productos artesanales como: velas, aromatizantes de parafina, ehh extraemos de las plantas...” (E2)

Con base en lo anterior se evidencia en los P.R.E. socialización en otras formas de trabajo diferentes al empleo, aunque sigue predominando en su imaginario la idea de un empleo fijo, estable e indefinido, que les brinde la condición de seguridad, lo cual para el caso de las licenciaturas es asociado con nombramientos del gobierno.

El hecho de llevar a cabo lecturas de las ofertas de aprendizaje en su campo de formación no desde una perspectiva genérica, sino más bien específica, conduce a que tanto el profesional como algunos de sus compañeros se reúnan y establezcan esbozos acerca de los servicios a ofrecer .

“...en realidad hay un proyecto de crear una empresa, porque hay una idea que no hemos encontrado aquí en Cali que es a través del ISP...” (E1)

Aquí se evidencia el recurso relacional de reflexividad, donde se toman decisiones actuales en aras de favorecer la proyección laboral profesional.

“...me alejé del colectivo por los proyectos que tenía en otra parte (la empresa)...” (E2)

“...entonces pensaba viajar un fin de semana o pedir un permiso en el colegio para eso, porque yo como sabían en el colegio estaba vinculado al grupo de investigación entonces yo les dije que de pronto tendría salidas y eso, y me dijeron que no habría problema con eso, que no habría ningún problema siempre y cuando les avisara con tiempo, pero ya es responsabilidad de uno también...” (E4)

A través del fortalecimiento académico se espera a futuro poder trabajar en campos especializados y de interés que se han generado desde el desarrollo de la carrera profesional.

“...de hecho uno de mis futuros estudios me gustaría hacer algo así etnobotánica con alguna cultura Amazónica, más que todo basado en plantas medicinales...” (E4)

5.2.2.6 Recursividad.

Implica llevar a cabo acciones de manera rápida y oportuna ante requerimientos, además se relaciona con las estrategias de solución que se dispongan ante un problema, como también está asociada a la proposición de ideas de mejora frente a lo que se realiza.

“...entonces en el colegio en donde yo trabajo es por dos contratos en el año, y en época de vacaciones yo salgo como cesante, entonces lo que yo hago son clases de natación por todo el Valle, para tener estabilidad económica...” (GF 2, P 13)

“...ya ahorita estoy interesado en un proyecto de investigación, profundizar en mi trabajo de grado, estoy vinculado con el Ministerio de Cultura, gané también la ida en un coloquio de historia en Perú...” (GF 3, P 22)

Ante una situación imprevista la persona debe decidir la manera cómo resolver la tarea que se le presenta y lograr el objetivo de la misma en aras de lograr una imagen positiva frente a los otros.

“...un profesor se enfermó y pues mi jefe me dijo “Oye por qué? No entras y das la clase tú”, era una clase un sábado de cuatro horas, o sea que me tocó improvisar cuatro horas, entonces de alguna manera uno tiene que ser un poquito como paciente con eso ya...” (E1)

En el siguiente fragmento se puede inferir que los aprendizajes y experiencias que se toman desde la familia aportan en la vida de la persona sea para una idea de empresa o consolidar las habilidades que adquirió en algún momento en este contexto.

“...ya todo se derivaba de los laboratorios o sea una parte era lo que se hacía con la producción de medicamentos de ahí para la farmacia y de ahí digamos yo también saque dos líneas de medicamentos ya de mi parte pues, y comencé ya a producirlos y venderlos, buscarles la salida. Con eso creó con otros compañeros y amigos una pequeña sucesión, una pequeña empresa que se llamaba porque ya no está...” (E4)

5.2.2.7 Articulación entre características personales y el trabajo.

Dentro de los participantes de este estudio, algunos reconocen el impacto que genera enfrentarse al mundo laboral a nivel personal, implicando un cambio a nivel cognitivo, comportamental y social en dichos participantes.

“...trabajar en cosas muy ajenas a lo que es mi carrera, pero eso me ayudó a trabajar en equipo, a aceptar un poco las órdenes, aunque soy un poco rebelde, uno sabe dónde puede aceptar y donde no...” (GF 1, P 10)

Los aprendizajes previos: interiorización de valores, transmisión de principios, se configuran en las personas como características que emergen en los espacios de interacción y consolidan fortalezas en su desempeño.

“...mi papá antes de salir de casa dice “pórtate bien” siempre di la verdad es eso, o sea si la tensión arterial se me olvidó tomarla, que pena ya la voy a tomar...” (E3)

Por otro lado cabe resaltar la conjugación de aspectos personales en función de dar cuenta de cualidades en relación con el momento presente. Se trata entonces de la capacidad de reconocer las fortalezas que tiene y como los aspectos de su vida personal se trasladan en repertorios transversales a lo largo de su vida que a su vez consolidan prácticas de trabajo que dejan una referencia positiva en las personas.

“...creo que el trabajo me hizo ser un poquito más maduro porque, ehh cuando está estudiando piensa mucho en sí mismo pero cuando uno empieza a trabajar ya tiene que pensar también en los demás , tiene que pensar en cómo puede influir en las demás personas...” (E1)

5.2.3. Gestión Social

Este recurso implica la disposición de un conjunto de habilidades interpersonales que permiten iniciar, mantener y proyectar contactos, lazos tácticos y alianzas profesionales al momento de interactuar en un contexto determinado. A continuación se describen los indicadores determinados para la gestión social, con apartes de algunos fragmentos de lo mencionado por los participantes del estudio.

5.2.3.1. Movilización de contactos.

Expresiones sobre acciones establecidas a través de sus contactos para insertarse en el mercado de trabajo. Estas gestiones no tratan de “hacer amigos” si no de contar con personas conocidas en el campo de trabajo y que de alguna manera puedan referenciar su hoja de vida o convertirse en fuentes de información para conocer de oportunidades de trabajo.

“...por una amiga que fue compañera de estudio de mi hermana y es la terapeuta ocupacional de allá, ella fue la que me dijo la primera vez que me necesitaba allá como profesor de natación...” (GF 2, P 13)

En un primer momento del proceso se trata de tener la posibilidad de establecer contactos, pero posteriormente se requiere implementar acciones para lograr mantener activas estas fuentes que a futuro, como se ha mencionado anteriormente se tornan como estrategias cuando se egresa para lograr trabajar como P.R.E.

“...mis compañeros me están diciendo “oye están necesitado un profesor en un Instituto o en un colegio....” (E1)

En el siguiente párrafo se observa que el soporte en amigos de un campo disciplinar diferente al suyo, en este caso psicólogos de selección que puedan aportar a la vinculación profesional del P.R.E.

“...lo que hice es asesorarme con amigos que son Psicólogos que manejan la selección de personal y modifique mi hoja de vida...” (E2)

En la actualidad se utilizan diferentes medios para conocer oportunidades de trabajo, hoy una fuente importante de información y de gestión de contactos son las redes sociales virtuales, hoy el estar fuera de ellas puede generar falta de reconocimiento ante grupos y de información. Las alusiones presentadas por algunos de los participantes, evidencian que las redes sociales virtuales sirven para estar “activo socialmente” en aspectos relacionados con su campo de trabajo.

“...bueno, digamos en la parte de las redes sociales se “mueven” mucho, entonces uno tiene hasta grupos en el Facebook que uno ve y hay ofertas, toda esa parte de y...” (E5)

La importancia de este aspecto se refiere a la posibilidad de conocer directamente de ofertas laborales a través de los contactos ubicados en el medio, pero además el configurarse en una referencia de trabajo para otro de sus compañeros que lo cubra, de esta manera se configura una “red de apoyo laboral” y en cierta manera de flujo de información.

“...aplique para esa convocatoria y aparte de eso yo recomendé a un amigo si?, que pues me iba a salir del colegio y que estaba buscando trabajo, entonces él me dijo “lleva la hoja de vida a la Secretaria directamente...” (E4)

Se observa la importancia de la selectividad al momento de enviar hojas de vida, en relación con la identificación de fuentes potenciales de trabajo y la ruta de conocidos que puedan estar allí para referenciar su hoja de vida.

“...mi estrategia es mandar hojas de vida, pues hay que seleccionar a donde y hacia que campos y mover contactos como me han explicado por ahí, las relaciones con compañeros, profesores es lo que uno básicamente lo mueve y lo posiciona en algunos empleos...” (E4)

Hacerse visible frente aquellas personas que se encuentran activas laboralmente es una estrategia de recordación importante para ser tenido en cuenta en oportunidades de trabajo relacionadas con su perfil.

“...si claro, eso es importante. Yo lo he notado, deje un tiempo de ir a la Universidad y nadie me llamaba y cuando de repente fui entonces otra vez como que “reactive” esas relaciones y me comenzaron a llamar para algunas cosas y uno como que bueno, renueva esas amistades, esos contactos si?, entonces ya lo van teniendo en cuenta a uno para diferentes eventos...” (E4)

5.2.3.2. Habilidades interpersonales.

Son expresiones sobre las propias habilidades comunicativas y de interacción que se disponen en los diversos espacios para dejar recordación y referencia. Dichas habilidades sociales no tienen un tiempo lineal sino que pueden partir desde el pasado del individuo y disponerlas en situaciones presentes.

“...el estudiante que de pronto participa mucho en clase se va creando cierta reputación...” (E1)

“...pues a mí me enseñaron que para hacer las cosas hay que ser humilde y si ellos saben cosas que yo no, ... Esa facilidad de abordar a la gente me ha ayudado...” (GF 1, P 10)

Las habilidades interpersonales, permiten crear vínculos en los diversos espacios de interacción, que permiten tener recordación y referenciación para futuras ofertas de trabajo.

“...soy muy dada también como a conservar a tener espacios diferentes al trabajo... todavía me hablo con personas de la práctica, todavía preguntan por uno cómo esta, de hecho una vez que volví por algo... yo considero que si podrían darme buenas referencias. ¿Usted ha escuchado sobre ofertas?, y me han dicho por ejemplo han estado pendientes de decirme y de varias partes...” (E5)

5.2.3.3. Lazos tácticos.

Los lazos sociales se construyen con el tiempo y se consolidan después de egresar, permiten mantener redes con diversas personas (conocidos, conocidos de conocidos, egresados y/o profesores, entre otros para compartir información relacionada con el campo de formación, actualización y conocer de oportunidades laborales y de otro tipo.

“...había un compañero que ya había entrado ahí y entonces me dijo ¿por qué no metes la hoja de vida?, metí la hoja de vida...” (E3)

La posibilidad de establecer vínculos con otros, profesores, compañeros de trabajo y llevar a cabo el intercambio de material didáctico, permite en primer lugar el sostenimiento de los contactos y/o compañeros de trabajo, además de brindar nuevas maneras de hacer (insumos) las actividades en el trabajo.

“...uno siempre está compartiendo materiales, se está apoyando todo el tiempo...uno siempre está compartiendo ayudas didácticas, de pronto no ser egoísta con lo que uno tiene, de pronto fortalece mucho las relaciones profesionales...” (E1)

La permanencia de los lazos aun trascendiendo los objetivos o los roles iniciales por los que se creó la relación, permiten consolidarse como recursos que otorgan referencia u obtener información de oportunidades de trabajo.

“...ya dos años después él, que es padrino de mi hija lo contrataron como profesor de natación y luego lo ascendieron, entonces me dijo que necesitan un profesor ahí...” (GF 2, P 13)

“...para llegar a trabajar en ese proyecto fue por medio de la juez de paz, la conocí porque yo tuve un conflicto en la casa donde vivía y ella me colaboró con ese problema y desde ahí me hice amiga de ella y le colabore con casos para la comunidad...” (GF 3, P 24)

Se forman ciertas redes de contactos entre profesionales de la misma carrera, para ofrecer trabajos profesionales a ex-compañeros de estudio, relacionados con sus habilidades o intereses o también para otorgar referencia a otros que se conozca puedan cubrir la necesidad que existe.

“...sí claro, tanto para ellos como para mí pues a veces me llaman, me dicen “ve necesitamos que nos apoyes acá”, entonces me tienen ahí en cuenta o me ha pasado que me dicen “vea consígase un investigador”, entonces yo tengo ahí, yo sé a quién llamar de los que están disponible...” (E4)

Lo anterior permite inferir que los grupos de investigación durante La Universidad funcionan como espacios de aprendizajes, pero que luego de egresar al permanecer en estos los P.R.E cuentan con una posibilidad de tener una oferta de trabajo ahora.

“...sí, el vínculo con la Universidad lo tengo digamos por dos líneas de estudio: la botánica y la entomología...” (E4)

Los lazos sociales que a través de la vida realice una persona están influenciados por su comportamiento y el impacto que deje en el entorno, estos lazos se constituyen desde muy temprano y pueden convertirse en soportes importantes para una referenciación en el futuro.

“...bueno, lo que pasa es que ella es amiga de toda la vida del colegio, entonces pues conoce como la parte de soy muy responsable, desde el colegio lo he sido básicamente eso y que sabía que yo estaba en la búsqueda de una oferta laboral dado que en el lugar en que estaba digamos la carga laboral era mucha y la oferta salarial acá era mejor en esta parte y por eso me refirió...” (E5)

5.2.3.4 Alianzas profesionales.

Son expresiones sobre contactos establecidos para su proyección laboral o ideas de negocio, los tiempos y los fines de dichas alianzas pueden variar de un campo de formación a otro en términos de los roles que cada uno desempeñe. Al respecto se observa que las alianzas profesionales pueden configurarse como una red de apoyo que permita el conocer de oportunidades o referencias de trabajo.

“...pues yo he podido hacer otros trabajos de logística con otra compañera de biología en el área de logística...” (GF, 1 P 5)

“...ahorita estoy con un compañero también arquitecto pero de otra universidad, para ver cómo nos consolidamos en una oficina de arquitectura...” (GF 2, P 16)

El proyecto de crear una empresa en algunos de los discursos de los participantes da cuenta de la reflexividad entre lo que han observado en el contexto como una demanda y la respuesta desde los conocimientos que ellos poseen, asimismo estas alusiones, evidencian una postura de los P.R.E., no solo a la vinculación de trabajo tipo empleo, sino también se visualiza

como creador de una empresa con otros profesionales y de esta manera suplir una necesidad que han detectado en la Ciudad de Cali.

“...hay un proyecto de crear una empresa, porque hay una idea que no hemos encontrado aquí en Cali que es a través del ISP, entonces esa idea está en remojo pero ya uno empieza a visualizar las personas que pueden hacer parte de ese equipo...” (E1).

5.2.3.5 Objetos o referentes contenidos en entrevistas y grupos focales.

En relación con la información suministrada en la Tabla 11, donde se muestran las alusiones realizadas por los participantes del estudio respecto a los objetos y/o referentes, se observa que para la categoría de visibilidad el indicador que presenta mayor frecuencia es el de participación en actividades de trabajo previas al egreso de la academia (43) seguido de la participación en diversos espacios (32), experiencia laboral que le otorga referencia (19), consolidación de la experiencia laboral como trabajador profesional (18) y con una menor aparición la participación de actividades de trabajo previas al ingreso a la Universidad (4). Con base en los datos anteriores se toma

Dentro del proceso de reflexividad para posicionarse en el mundo del trabajo, las frecuencias con mayor aparición son para el indicador de proyección profesional (42), seguido de: acciones de actualización (31), adaptabilidad (21), ventaja competitiva (20), articulación entre las características personales y el trabajo (19) recursividad (16) y en una menor aparición la articulación personal y laboral (9).

Para la categoría de gestión social, se destaca que los individuos reconocen en mayor medida la importancia de los lazos sociales (25) para lograr algún tipo de inserción laboral y la gestión de contactos que realicen (25), las habilidades interpersonales (10) y por último las alianzas profesionales (5).

Al aparecer con una frecuencia mayor las actividades de trabajo previas al egreso de la Universidad denotan que ser partícipe de este tipo de experiencias se consolidan como plataforma para acceder a posteriores trabajos al dar a conocer sus habilidades y competencias, al igual que permiten desarrollar diversas oportunidades laborales en el mismo escenario previo al egreso o en otros lugares. Por otro lado, es notorio que estos profesionales le otorgan relevancia establecer variadas alternativas para su proyección laboral a corto, mediano y largo plazo, y de esta manera poder consolidarse en su trayectoria profesional, lo que se demuestra en su interés de realizar acciones de actualización o en reconocer las actividades que han llevado a cabo para ampliar sus conocimientos en su área de estudio o en otros campos. Por último, el impacto que tiene a nivel interpersonal las acciones sociales, principalmente los lazos sociales con allegados y conocidos, les permiten mantener redes sociales con personas que sirvan de referenciación o con las que puedan compartir información para conocer posibilidades laborales, al igual que la gestión de contactos en su campo de formación y profesional para insertarse laboralmente.

A partir de las alusiones de los participantes de esta investigación sobre objetos y referentes, se evidencia que el mayor número de apariciones se encuentra para la categoría de Reflexividad (158), seguida por la Visibilidad (116) y por último la menor frecuencia se ubica en la categoría de gestión social (65). Para el apartado de análisis y discusión de resultados se tomará en cuenta los indicadores de mayor frecuencia para cada uno de los R.R.

Los indicadores del R.R. de reflexividad al presentar la mayor frecuencia indican que predomina en los P.R.E., la disposición de recursos en contextos de interacción que les permitan articular acciones para su posicionamiento laboral, en donde reconocen la importancia de gestionar el campo profesional para ser atractivos al mercado del trabajo y lograr inserción, permanencia y movilidad laboral. Los indicadores del R.R. de visibilidad también poseen una frecuencia alta en relación con las apariciones totales, demuestran la relevancia de haber participado antes y durante la formación académica en diversos espacios como grupos, semilleros de investigación, actividades culturales, deportivas y entre otras; al igual haber llevado a cabo actividades laborales que dejan una imagen en los demás acerca de las características del comportamiento que se configuran como referencia y permiten la consolidación de la experiencia laboral una vez egresados.

Finalmente, se debe resaltar que los participantes reconocen en menor frecuencia la gestión social como R.R., que facilita la inserción al mundo laboral, dado que las acciones sociales y contactos que han establecido han ocupado menor relevancia que aquellas actividades personales dirigidas a auto-gestionar la carrera profesional y participar en diversos espacios de manera intencional o no, donde son los otros quienes a partir de esto se crean una referencia de la persona.

5.3 Acontecimientos

Para la presentación de la información relacionada con esta unidad de registro, se utilizó la técnica que propone Spink y Lima (1999) de árboles de asociación de ideas para representar los elementos relacionados con los siguientes momentos de vida de los individuos: previo al ingreso a la Universidad, durante el desarrollo de la carrera profesional, trabajo y proyección profesional.

A continuación se presentan los gráficos por cada uno de los momentos y los respectivos acontecimientos encontrados durante los discursos de los participantes, con fragmentos de las alusiones hechas por los P.R.E.

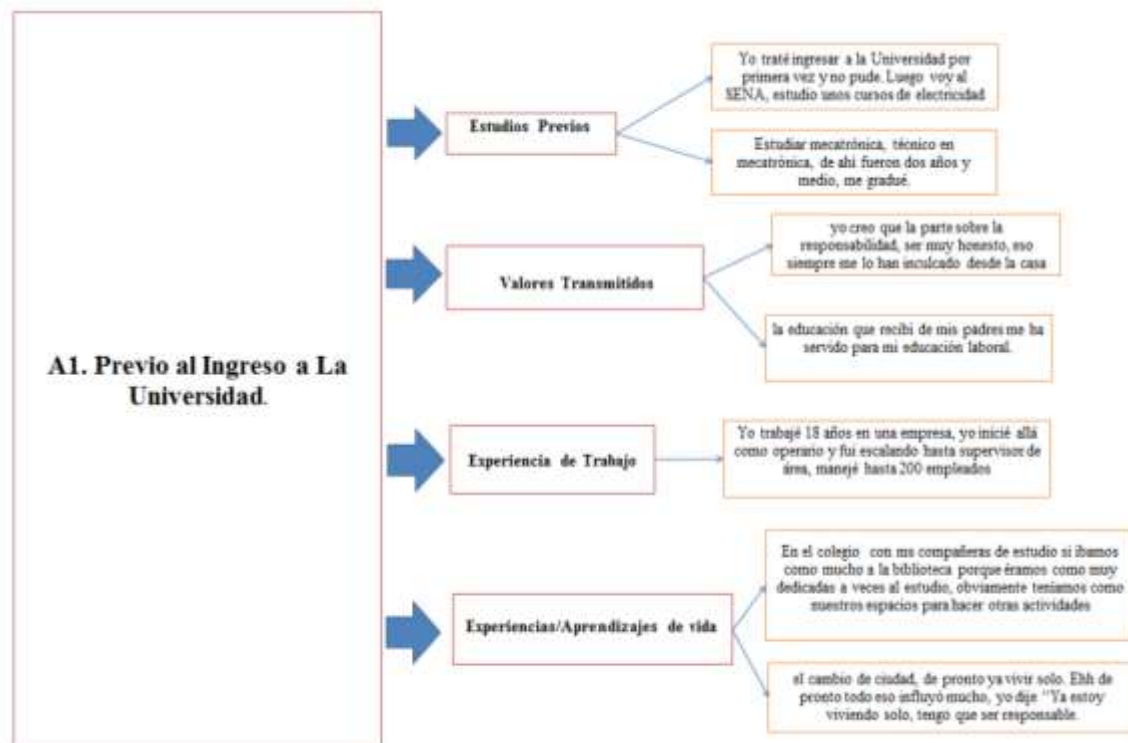


Gráfico 4. Representación acontecimientos previo al ingreso a la Universidad.

Los acontecimientos mencionados como representativos respecto al momento A1. Previo al ingreso a La Universidad, se encuentran relacionados con los valores transmitidos a través de la formación familiar, los cuales al ser interiorizados se configuran como una característica que se dispone en diversos contextos de interacción, tales como: el personal, social, académico y laboral entre otros. Estas características se demuestran como parte de lo que él es como **persona** y se hacen visibles en los próximos espacios de interacción como **estudiante**, en este caso La Universidad, para configurar una imagen positiva en las personas que se encuentren presentes en estos contextos, que permitirán referenciarlo posteriormente como **trabajador** para oportunidades laborales.

Por otro lado se menciona la realización de estudios previos al ingreso a la carrera profesional, acciones que se consolidan como una acción de capacitación que permite el conocimiento en un campo determinado, que posibilita quizá una apertura frente al aprendizaje y se configura como una acción alterna de trabajo, mientras se consolida el ingreso a la Universidad. También se refiere la realización de experiencia de trabajo que le permite aprendizajes laborales previos y por otro lado la generación de ingresos económicos previos al ingreso a estudiar, prevalece frente a estas ganancias sus intereses profesionales por lo que se sigue buscando la oportunidad de ingresar a la Universidad, decisión que en la mayoría de los casos implica dejar de percibir los ingresos económicos.

Por último se tienen experiencias de la vida que otorgan aprendizajes, dados en diversos momentos de su trayectoria, los cuales conforman repertorios que se visibilizan en los espacios de interacción actuales como prácticas de estudio y estilos de vida que enmarcan su comportamiento en los próximos contextos donde se encuentre inmerso.

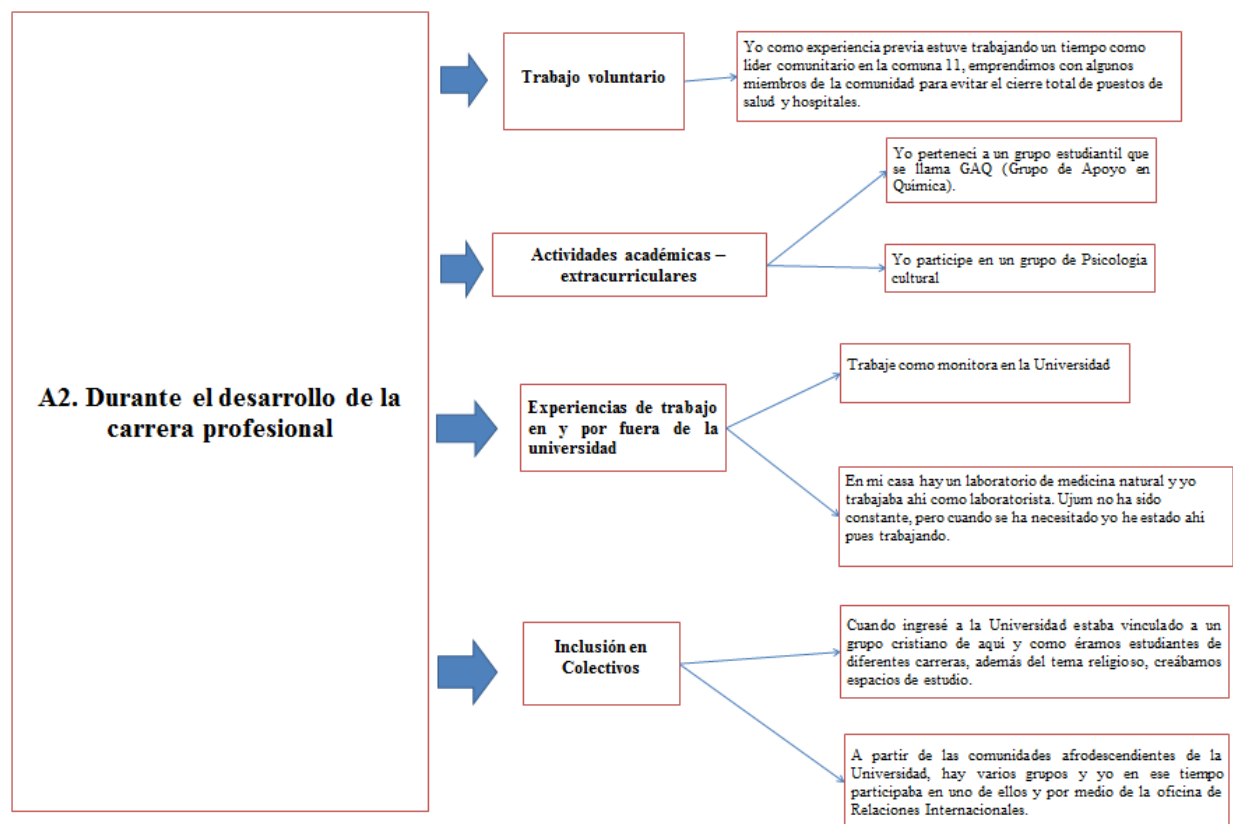


Gráfico 5. Representación acontecimientos durante el desarrollo de la carrera profesional

Los acontecimientos referidos en relación con el momento A2. Durante el desarrollo de la carrera profesional, se tienen el desarrollo de trabajo voluntario, experiencias que son oportunidades de aprendizaje que le permiten adquirir herramientas para fortalecer la manera cómo desarrolla las actividades, al incorporar actualizaciones o metodologías a las prácticas de trabajo que enmarcan su cotidianidad. Se visualiza también la importancia de las acciones académicas realizadas durante La Universidad porque permiten consolidar la hoja de vida para la inserción y movilidad laboral y además permiten configurar nuevas relaciones que a futuro se posicionan como referencias y fuentes de información frente a otras oportunidades de trabajo.

Se hace alusión también al desarrollo de acciones extracurriculares diversas, que permiten fortalecer habilidades de interacción y movilidad, para generar aprendizajes y ampliación de los

contactos, el interés en participar le abre posibilidades y le permite la ejecución de actividades del orden deportivo, musical, cultural, entre otros. Dicha participación en estos escenarios generan posiblemente visibilización y recordación en los demás, que permiten ser tenido en cuenta en futuros proyectos de trabajo.

Al lograr el inicio de carrera, se observa que las experiencias de trabajo previas, en algunos casos se consolidan como puentes que permiten la continuidad, disposición de conocimientos, experiencias para afrontar procesos de selección, reconocimiento de nuevas oportunidades laborales o la promoción hacia trabajos de mayor nivel. Por otro lado las experiencias laborales durante el desarrollo de la carrera, permiten adquirir experiencias de trabajo y fortalecer la hoja de vida al momento de egresar, porque estos espacios permiten conocer diversas prácticas de trabajo, dinámicas organizacionales, estilos de liderazgo y contactos, entre otros aspectos, que se configuran como un recurso importante al momento de trabajar. Finalmente se menciona la participación de colectivos, espacios que permiten ganancias de tipo social, visibilidad y reconocimiento en el entorno académico para su posterior posicionamiento profesional.

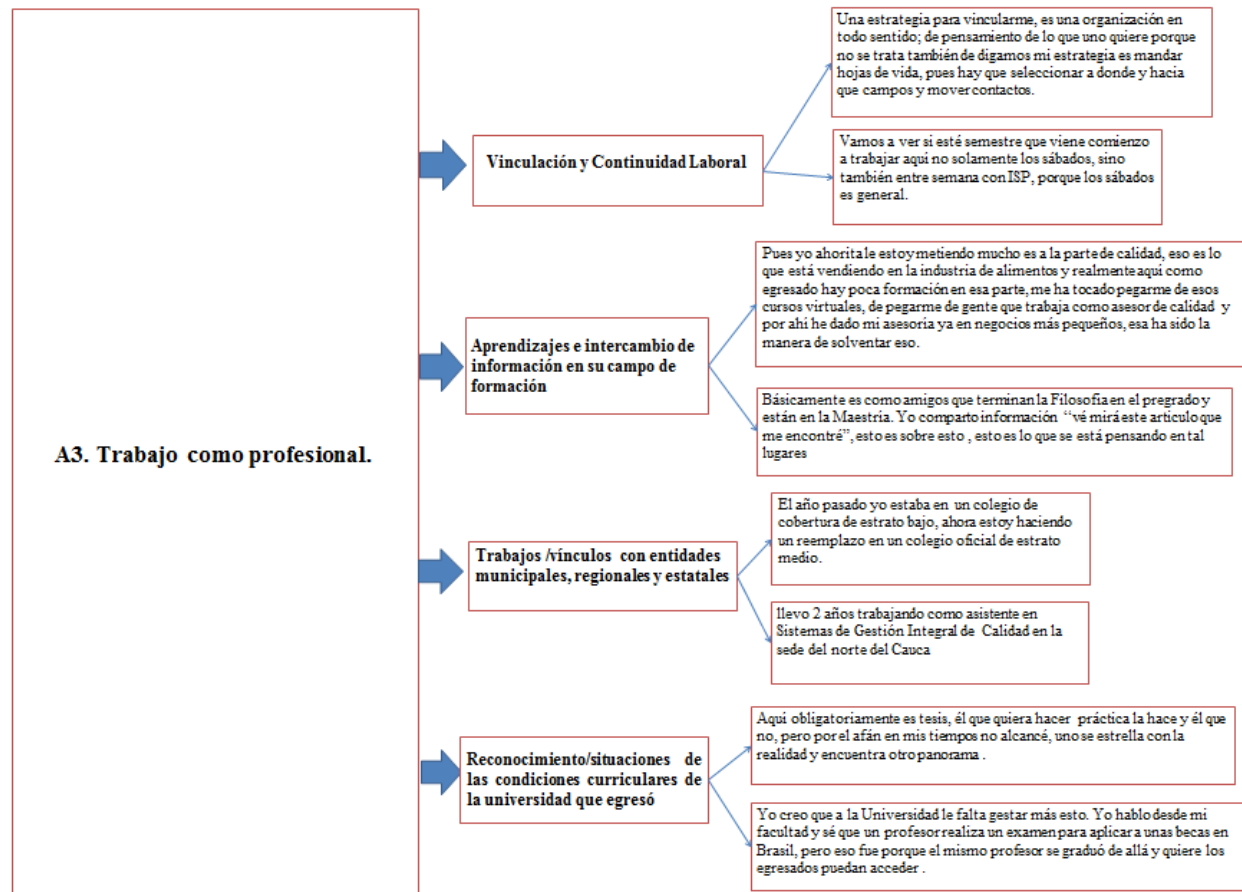


Gráfico 6. Representación acontecimientos del trabajo como profesional

Frente al A3., acontecimientos relacionados con el trabajo como profesional se tienen la vinculación y continuidad laboral, para consolidarse como trabajador profesional, el recién egresado debe estar revisando y decidiendo continuamente sobre las acciones a seguir para lograr el ingreso y permanencia laboral el mundo del trabajo. Estas oportunidades para vincularse laboralmente le permiten cambiar algunas percepciones acerca del mundo del trabajo en relación con los horarios, diversidad de funciones y exigencias como también reconocer la importancia del campo de formación, áreas de aplicación y de actualización para fortalecer su fuerza de trabajo.

Para la consolidación de la trayectoria laboral se menciona en este discurso, la configuración de espacios con otros egresados, en los que se puede observar un doble sentido **el primero** como una fuente de actualización para lograr: divulgar e intercambiar información, compartir materiales, socializar tendencias del campo de aplicación y elevar consultas en general y **el segundo** como oportunidad de ampliar redes y difundir oportunidades laborales.

En el aspecto de reconocimiento de las situaciones curriculares de La universidad se presentan menciones de fortalezas y oportunidades de mejora de los programas, entre los que se pueden mencionar las condiciones de exigencia académica, situación que al principio en el rol de estudiante genera incomodidad, pero que al egresar, se le reconoce la intención formativa que permite fortalecer cualidades, habilidades y aprendizajes importantes para su posicionamiento profesional, en el contenido tanto técnico como social.

Por otro lado se mencionan como acontecimientos importantes al momento de egresar de la carrera profesional, el reconocer el impacto del trabajo de grado y el sitio de práctica, espacios que se configuran como un entorno de aprendizajes importantes, donde se articula lo teórico y lo práctico, permitiendo el desarrollo de habilidades, entre las que se menciona la recursividad. Al generarse por medio del trabajo, vínculos con organizaciones de diversa índole, permite la consolidación profesional, donde se observa articulación entre lo académico y laboral, dada por la movilización en diversos escenarios de trabajo, que genera la posibilidad de reconocer oportunidades de laborales, integrando para ello sus experiencias y contactos, generados especialmente durante la academia, con quienes se piensa en alianzas y portafolios de servicios, ajustados a las necesidades del medio, que promuevan su desarrollo profesional y laboral.

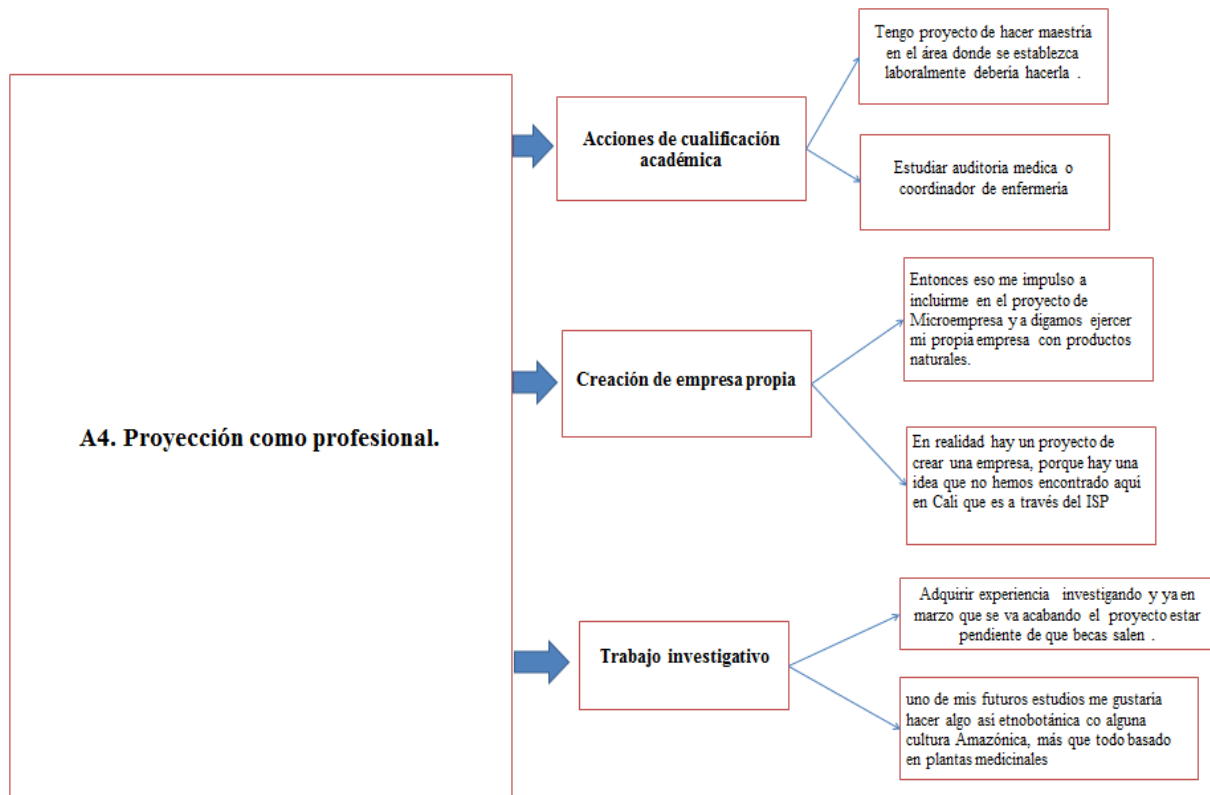


Gráfico 7. Representación acontecimientos proyección profesional

En la parte de proyección profesional se plantea el fortalecimiento académico a través del desarrollo de una especialización, en un área que brinde complemento a la profesión, en lo posible un campo que otorgue conocimiento de índole administrativo que permitan fortalecer su fuerza de trabajo; se reconoce en este aspecto también el papel importante que ejerce el programa para sus egresados, el cual se consolida como una fuente de información importante para la divulgación de cursos de formación para el trabajo o eventos académicos que permitan la actualización, aunque se reconoce que la participación se obstaculiza por el tiempo que ocupa estar empleado.

En relación con el trabajo de tipo investigativo, se menciona en algunos casos estar vinculado con la Universidad, aún después de egresar con grupos de investigación en donde

puede tener la posibilidad de ser partícipe de futuros proyectos de investigación, relacionados con su área de interés, articulando esta opción con la creación de una nueva línea de investigación y la realización de acciones de formación como una maestría. Por otra parte se tiene en este aspecto, la mención del interés en conformar empresa propia de consultoría, o realizar alianzas con otros egresados o de interdisciplinariedad con el fin de plantear propuestas de servicio que permiten tener opciones económico-productivas diferentes al empleo.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se tomarán en cuenta las categorías de análisis en relación con los recursos relacionales de reflexividad, visibilidad y gestión social, teniendo en cuenta que los recursos de los individuos se configuran en la interacción en diversos espacios y los referentes de experiencias con personas significativas o de impacto en su desarrollo personal, se toma en cuenta los recursos incorporados (Le Boterf, 2000), también se toma en cuenta la mayor frecuencia de aparición en los personajes donde se evidencia que se le otorga un papel importante a la Universidad como una institución significativa en su proceso de formación y posicionamiento profesional, dado a la calidad educativa de sus programas y a la imagen que de ella se tiene en el medio lo cual puede apreciarse como una ventaja competitiva en el contexto de trabajo.

6.1 Visibilidad

El recurso relacional de visibilidad muestra una mayor frecuencia en el indicador de participación en actividades de trabajo previas al egreso de la academia; condición que de alguna manera denota la importancia que puede tener para un profesional recién egresado el contar con experiencias de esta índole, dado a que esta condición le permite adquirir experiencias, afianzar y ampliar conocimientos, reconocer pautas y estilos de trabajo y en cierta medida desarrollar habilidades, elementos que cuando egresan son de utilidad para el fortalecimiento de su perfil profesional.

El participar en actividades de trabajo previas al egreso de la academia se relaciona con el hecho de tener un acercamiento a experiencias laborales durante el proceso de formación profesional. Esto se consolida como un aspecto importante que le permite al individuo adquirir experiencia, desarrollar habilidades y afianzar conocimientos.

Asimismo, dichas actividades se configuran como contextos que le otorgan la posibilidad de dar a conocer las cualidades como trabajador que consolidan su imagen y le permiten obtener referencias para continuar o movilizarse hacia otras oportunidades, lo anterior se relaciona con lo propuesto por Tomás Ion y Bernabeu, (2013), donde el individuo a través de las características que demuestra permite obtener el reconocimiento social por parte de otros en condición de observadores.

Una de las acciones que se presenta como elemento en común en la mayoría de los participantes es la asistencia a monitorias en la Universidad donde hay una tendencia a reconocer como aprendizajes solamente aquellos relacionados con aspectos técnicos u otros, específicos de su campo de formación, sin que se reconozca otros elementos que evidencian estos espacios, tales como: seguimiento de instrucciones, pautas y estilos de trabajo, organización del tiempo, ampliación de los contactos y conocimiento de contextos de trabajo que posiblemente amplían sus repertorios, conocimientos y otorgan experiencia.

Algunos de los egresados llevaron a cabo diversas monitorias en la Universidad, pero no se les reconoce la importancia que tienen como oportunidades de aprendizaje; otros no realizaron ningún tipo de trabajo durante el tiempo previo al egreso, a raíz de lo cual disminuyen las posibilidades de generar visibilidad ante los demás, dado que han tenido poca participación en espacios para dar a conocer su trabajo, lo que hace que los primeros hayan construido durante su tiempo académico de permanencia en la Universidad una

opción que en el mundo del trabajo puede constituir una ventaja competitiva, de acuerdo a lo señalado por Porter (2008) donde propone que existen formas diferentes para realizar actividades que le permiten dar valor a lo que se hace y ser empleable.

Igualmente, se observa cómo estos acercamientos al mundo del trabajo no sólo le permiten al egresado obtener visibilidad por parte de los otros, sino que genera una recordación, ante los demás que le posibilita en algunos casos la continuidad laboral en los contextos de trabajo donde se desenvuelve, teniendo en cuenta que la visibilidad conlleva a reconocer que los individuos se construyen y buscan reconocimiento en lo social (Fairén, 2003), de esta forma logran consolidar las primeras experiencias de trabajo, para articular las situaciones del contexto laboral con las condiciones académicas y crear así acciones que le permitan fortalecer la trayectoria y movilidad laboral.

En consonancia, los P.R.E reconocen como necesario durante su proceso de formación que todos los programas contemplen en su malla curricular la matrícula de la práctica profesional pues ésta se presenta como una oportunidad en la cual los estudiantes acceden al mundo del trabajo y al acceder a estos espacios se hace visible la marca personal que les permite explorar relaciones con otros contextos (Marcos, 2009). Este primer acercamiento les otorga la experiencia que más tarde podrá ser reconocida una vez se inserten en el mercado del trabajo como profesionales recién egresados. En algunos casos, la práctica supone para los futuros profesionales el inicio de la vida laboral pues se da la continuidad laboral aún después de graduados, lo anterior le otorga reconocimiento que le permite posicionar su marca como profesional (Rentería y Enríquez, 2006)

Sumado a lo anterior, los P.R.E resaltan la necesidad de la iniciación de prácticas profesionales desde etapas tempranas de la carrera, con el objetivo de conocer con anticipación las exigencias y demandas que plantea el contexto laboral y confirmar así, cómo el proceso de articulación de las exigencias laborales frente a los recursos adquiridos en la academia dan como resultado no sólo una formación idónea en relación al contenido teórico, sino también la reflexión de las posibilidades que tienen durante el tiempo académico para establecer vínculos en relaciones interpersonales, participación de espacios, aprovechamiento de iniciativas de los programas, entre otros aspectos propios de la gestión universitaria que se configuran en el estudiante como un recurso para la movilidad una vez egresan, en el mercado de trabajo.

6.2 Reflexividad

Como referencia para este punto se toma la proyección profesional, dado que fue el indicador que obtuvo mayor frecuencia, el cual parte de las lecturas del contexto, las decisiones de carrera ocupacional que se tomen y la conjugación entre los recursos y condiciones para ser empleable y encauzar acciones desde lo académico o de trabajo para afianzar el perfil.

La proyección profesional cobra sentido en función de la lectura que ha realizado el trabajador profesional (reflexividad) de los siguientes elementos: la situación del contexto, las tendencias del trabajo, las posibilidades de trabajar, los requisitos para llegar a mejores oportunidades de trabajo y la visión direccionada al presente y futuro simultáneamente. Además la proyección se relaciona con acciones pensadas frente a la consolidación

profesional, partiendo de ideas desde la Universidad o posteriores al egreso del profesional. La proyección laboral retoma también las sugerencias de otros compañeros, colegas ya anclados al mercado de trabajo, información de postgrados y alternativas de viaje, que permite una constante revisión por parte del profesional de manera crítica de las acciones que emprende (Malvezzi, 1999). Entre los elementos más comunes de los participantes resalta la concientización de su formación direccionada hacia la investigación y por ende les deja una brecha poco conocida de las dinámicas laborales por fuera del trabajo de campo, en laboratorio y de observación.

La reflexividad de los participantes en este momento ha incrementado sus conocimientos frente a lo que ellos conocían como trabajar, brindando nuevas alternativas, por ejemplo algunos han llegado a la conclusión de que estudiar una maestría no es del todo una solución debido a que sin contar con la experiencia laboral sus posibilidades son cortas frente a otros profesionales que se han anclado y se mueven ya en el mercado de trabajo, evidenciando así que el profesional toma distancia ante las situaciones que se le presentan y ante su actuar frente a esas situaciones, (Le Boterf, 2000). Este proceso si bien es experimentado por todos los individuos, no es significado de igual manera, por eso algunos de ellos pueden generar sentimientos de éxito o de fracaso frente a estas condiciones.

Ante esta situación el discurso de los trabajadores profesionales aboga por un cambio de perspectiva y de acciones como: generar su propia empresa, fundaciones, estudiar otra carrera o cambiar de ciudad e incluso de país. En ese sentido, la capacidad de detectar necesidades y otorgar respuestas por parte del profesional evidencian un ensamblaje entre sus facultades intelectuales (visión, pensamiento estratégico), que poseen un componente cognitivo (Rentería y Enríquez, 2006), para la realización de acciones de

anticipación y seguimiento con contactos claves, articulando pensamiento – acción para posibilitar la inserción, mantenimiento y proyección profesional en el mundo del trabajo, proceso que para este caso se tiene en cuenta como un recurso relacional porque se posiciona en la interacción social con el contexto (Cuesta, 2011).

Esta posición ratifica lo planteado por Malvezzi (1999) que señala que el trabajador de hoy debe tener la capacidad para determinar y fortalecer recursos en aras de lograr sus metas. Estas formas, líneas o maneras de acción ante una misma situación ratifican que no existe un solo recurso relacional, sino que en el manejo de una situación se pueden conjugar varios de estos, que son parte de los aspectos históricos, académicos y personales de los P.R.E. La ventaja competitiva (Porter, 2008) es la combinación de (pensamiento – acción) que permitirá la lectura del contexto y la ampliación de los repertorios (conocimientos, experiencias y contactos), que le permitirán obtener reconocimiento y posicionamiento en las condiciones actuales del trabajo.

Finalmente la proyección, se relaciona con el posicionamiento que piensan o toman como punto de partida los trabajadores profesionales, esta posibilidad de posicionarse retoma la conversación como una función social, que es mediada por el discurso y de esta manera existe la posibilidad de tomar diferentes matices dependiendo del interés particular del profesional –trabajador, en función de lograr objetivos. El posicionamiento puede darse en dos formas: interactivo y reflexivo, en ese orden, el primero se refiere al uso del discurso para posicionar a otro, y en el segundo caso es el propio individuo quién se posiciona a sí mismo. Ambos tipos de posicionamientos hacen parte de los repertorios con los que cuenta el trabajador profesional en el momento y en proyección de sus acciones para obtener un objetivo parcial o a largo plazo (Davies y Harré, 2007).

6.3 Gestión social

En el presente apartado, se centrará el análisis en los dos indicadores que obtuvieron la mayor frecuencia denominados: movilización de contactos y lazos tácticos; el primero de ellos refiere a las acciones que el P.R.E lleva a cabo a través de los contactos para insertarse en el mercado de trabajo, esta movilización busca establecer relaciones que permitan la referenciación y sean fuente de información para conocer de oportunidades de trabajo. El segundo se refiere a las relaciones generadas a través de la trayectoria de vida y que se consolidan al momento de egresar de la carrera, permite generar y mantener contactos que contribuyan en el afianzamiento del campo disciplinar y el ejercicio profesional.

La gestión social, por su parte se muestra como un elemento importante en la empleabilidad de este grupo poblacional, dado a que son a través de los contactos establecidos de manera directa o a través de ellos con otros, que se logra conocer de ofertas de trabajo por medio de referencias o recomendaciones; aquí se observa que la función de este aspecto va más allá de la posibilidad de establecer contactos, implica la habilidad para mantener y gestionarlos de una manera efectiva en relación con los objetivos que se tenga (Sánchez, 2009).

La gestión de lazos tácticos son expresiones sobre acciones establecidas por los P.R.E a través de sus contactos (conocidos, conocidos de conocidos, egresados y/o profesores); los cuales han sido contruidos con el tiempo y consolidados después de egresar, para insertarse en el mercado de trabajo. Estos contactos sirven para compartir información relacionada con el campo de formación y actualización; también pueden

referenciar su hoja de vida o convertirse en fuentes de información para conocer de oportunidades de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, las personas que se van conociendo en los diversos espacios en los que el P.R.E participó se configuran como contactos claves para la gestión de la empleabilidad en la medida en que pueden asumir el papel de fuente de información al referenciarlo o dar a conocer de oportunidades laborales relacionadas con su perfil, lo cual se debe a la imagen generada en los otros con base en la interacción. De esta forma se compone cierto capital social que marca diferencia entre una y otra persona, Bourdieu (1986) pero la gestión de este recurso queda bajo la autonomía de cada individuo.

Así, la gestión de lazos sociales como un R.R. va tomando elementos tanto cognitivos como sociales en diferentes niveles que en un momento clave el profesional articula y demuestra en un contexto determinado. Distinguir niveles en las estrategias relacionales se asocia con la capacidad de pensamiento estratégico, es decir, no basta con ser social, activo, visible y atractivo para otros, sino también saber en qué momento, de qué manera y con qué fin se llevan a cabo las acciones para lograr algún tipo de objetivo. De la misma manera no es suficiente poseer una capacidad en función de metas y de los procesos a seguir, si no se toman en cuenta los vínculos sociales que pueden presentarse como estratégicos en determinadas situaciones. Las reglas que se disponen en las dinámicas de las R.R: relaciones establecidas con otros, recursos tácticos y objetivos estratégicos, (Sánchez, 2009) las cuales se visualizan en el contexto de estudio de la siguiente manera: una persona puede establecer vínculos personales – académicos y sostenerlos en función de cooperación (asistencia teórica o metodológica) o de generación (vinculación con otros hacía un proyecto laboral). En suma, se podría inferir que las estrategias relacionales entre sus

resultados dan cuenta de una ventaja competitiva, académica, profesional y laboral entre unos y otros profesionales.

En relación a las habilidades comunicativas que posibilitan la gestión de los lazos tácticos, a través de la conversación (Davies y Harré, 1990), los profesionales pueden constituir unos repertorios sociales que le brinden la posibilidad de dar cuenta en cualquier momento acerca de las situaciones que ha vivido. Entretanto, lo dicho y lo hecho por los individuos durante el proceso de formación en su carrera profesional, serán los cimientos de los cuales se van a constituir los temas de interés, el conocimiento actual y también la posibilidad de ser identificado o reconocido por otros como una persona idónea para llevar a cabo un proyecto, proceso o trabajo.

El P.R.E a través de la conversación como mecanismo donde surgen discursos que le permiten hacer uso de la información que allí se genera, otorga referencia a otros y posiblemente la de él mismo, a partir de la creación de la imagen que deja en los demás. Por otro lado, la conversación permite validar y compartir información para elaborar elementos que le posibiliten afianzar el campo de acción de la carrera profesional. En este estudio los entrevistados mencionaron elementos en común tales como: la importancia de los contactos, amigos y conocidos para lograr su primer trabajo profesional; el hecho de realizar prácticas profesionales como un acercamiento al mundo del trabajo que en algunos casos permite la continuidad laboral; mantener el vínculo con profesores de la carrera para mantenerse vigente, y las alianzas entre compañeros egresados para crear nuevos servicios de trabajo y proyectarse profesionalmente con la intención de lograr el posicionamiento de la carrera.

Por último se aprecia que el principal puente para la consecución de oportunidades de trabajo se da por los contactos generados en las relaciones horizontales donde se encuentran personas o instituciones de vínculos fuertes (Alcaide, 2011 y Villar et al, 2001) como la Universidad y las relaciones generadas en el ámbito académico y de trabajo las cuales se inician, se mantienen y se consolidan en función de los objetivos.

6.4 Recursos incorporados

Aspectos que los P.R.E hacen referencia y que se constituyen como características personales y recursos emocionales (Le Boterf, 2000) adquiridos de manera previa al ingreso a la Universidad a través de experiencias personales, sociales, académicas y de trabajo. Personas o escenarios como la familia, los amigos, el colegio, instituciones de educación y organizaciones de trabajo generan experiencias y aprendizajes que le permiten incorporar recursos los cuales dispone en próximos contextos de interacción.

Los datos recopilados arrojan la posibilidad de pensar que en un P.R.E. presenta una diversidad de recursos relacionales en los que se encuentran de base principios instaurados en estas primeras experiencias de vida; recursos que dispone al momento de ingresar a la Universidad, como cualidades interiorizadas que forman parte de sí y se muestran en su “hacer” como estudiante, permitiéndole.

Las características personales le permiten ser identificado por profesores o compañeros de estudio estableciendo recordación para ser referido o recomendado para trabajar, los recursos que ha incorporado y la manera como dispone de ellos, pueden tener dos posibilidades de impacto: positiva, que le permite confirmar su imagen ante este nuevo

contexto y personas, permitiéndole continuidad o movilidad y negativa en la que se afecta la imagen generada de él, rompiéndose de esta manera el ciclo de posicionamiento profesional que inició en esa cadena de relaciones, por lo cual se espera que a través del recurso relacional reflexivo pueda reconstituir los aspectos de la experiencia vivida, elaborarla, tomar distancia y dar sentido a las acciones futuras que le permita agenciar de una manera diferente su próxima experiencia de trabajo (Le Boterf, 2000)

6.5 La Universidad como Ventaja Competitiva

La Universidad le otorga referencia al P.R.E dado a que esta Institución de Educación Superior ha creado una imagen positiva para los otros por los estándares de calidad académica, programas ofertados, grupos de investigación, profesores, proyectos, estudiantes y profesionales que se han destacado. Además los estudiantes de la Universidad tienen la posibilidad de compartir e intercambiar conocimientos y experiencias con otros estudiantes de diferentes carreras que permite la interdisciplinariedad, es decir la capacidad de flexibilizar el pensamiento y poder abordar una situación desde diferentes ópticas, fortaleciendo así los repertorios académicos y la proyección profesional.

De acuerdo a los lineamientos anteriores, las ventajas implican realizar actividades diferentes a los demás trabajadores profesionales a partir de un pensamiento creativo capaz de innovar en la forma en cómo se llevan a cabo las actividades en el campo de acción, pero también en la manera que abordan las situaciones espontaneas - novedosas que requieren de una lectura precisa del contexto y una respuesta efectiva ante el suceso.

La asistencia por iniciativa propia a espacios académicos o extracurriculares, se configuran como oportunidades de hacerse visible, y de establecer una imagen positiva que

se fundamenta en la percepción y se consolida como una referencia ante los demás para conocer de oportunidades de trabajo y ser referido y tenido en cuenta como posible candidato para aplicar a una oferta, dado que el individuo puede marcar la diferencia en relación a otros.

La secuencia entre participación – percepción - visibilidad que da como resultado una imagen positiva para el trabajador profesional frente a otros (profesores, compañeros y conocidos) a partir de los relatos de los participantes, se infiere que tiene un propósito asociado a la personalidad o el interés por la temática de la asignatura, luego que el TP reconoce esta situación direcciona sus acciones ahora sí con un fin de consolidar la imagen y llegar a otros espacios de interacción. La articulación entre la ventaja de la Universidad como un personaje heterogéneo y la ventaja del trabajador profesional a partir de los cursos que asistió, las personas que conoció y con las que compartió permiten retomar todas estas condiciones sociales, académicas y de imagen produciendo un estilo propio de actuar en busca de ser empleable.

El P.R.E se encuentra en un proceso de transición en el que se enfrenta a nuevos contextos de interacción como trabajador profesional. Enfrentarse a un nuevo contexto, le exige disponer de los recursos que ha adquirido en función de un objetivo o la consecución de un fin. Los R.R se configuran como la articulación entre los equipamientos con los que cuenta el P.R.E y el saber actuar, es decir, la capacidad de emprender acciones pertinentes para movilizar las redes de relaciones y lograr posicionarse en el mercado de trabajo como profesional. En esta medida, los R.R se generan en la relación del individuo con un otro, en un contexto de interacción particular.

Los R.R con los que cuenta el P.R.E, se disponen una vez él enfrenta al mercado de trabajo, estos recursos están mediados por las experiencias que el P.R.E ha tenido en su trayectoria de vida y en las acciones que llevó a cabo en los espacios donde consolidó relaciones, una vez trasciende el rol de estudiante a P.R.E la configuración de los diferentes elementos incorporados y personales le permiten gestionar la empleabilidad. Los cambios en el contexto del trabajo han llevado a requerir profesionales que logren diferenciarse de los otros, por lo tanto deben poner en la práctica profesional lo que han adquirido y darle un valor que logre posicionarlos en un mercado de trabajo cambiante.

7. CONCLUSIONES

El siguiente apartado presentan las conclusiones que surgen a partir del desarrollo de la investigación, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados. De acuerdo a esto, se resaltan los hallazgos en función del aporte que genera lo referido por los P.R.E en la identificación de los R.R que disponen para la empleabilidad. Se puede afirmar que existen diferentes acciones desde la participación en diversos contextos: culturales, familiares, sociales, académicos y de trabajo, en los cuales el P.R.E puede obtener visibilidad y contactos, recurso que se fundamenta en la imagen generada en los otros con base en la calidad del desempeño, cualidades personales y capacidad técnica, aspecto que se dispone en consonancia con las condiciones del medio de trabajo para establecer acciones que le permitan éxito en la empleabilidad profesional.

La participación en actividades de trabajo previas al egreso de la academia, tiene una doble función: permite adquirir experiencia, desarrollar habilidades y afianzar conocimientos de diversa índole, y obtener referencia interna o externa, que genera continuidad o movilidad. Entre las actividades de trabajo mencionadas por los P.R.E se encuentran los proyectos de investigación, desarrollo de monitorias, colectivos sociales, práctica profesional y trabajos de carácter económico en diversos campos. Se hizo énfasis en el discurso de los participantes de la importancia del espacio de la práctica dado que se concibe como la primera aproximación de trabajo en relación con su campo de formación porque ofrece la posibilidad de articular lo teórico con lo práctico.

La proyección profesional relaciona elementos de orden reflexivo pues implica que el profesional realice una lectura del contexto de trabajo al que se enfrenta: condiciones,

oportunidades y requisitos, con el fin de articular acciones en función del posicionamiento como profesional. Esta reflexión enlaza experiencias vividas y aprendizajes adquiridos que le permiten tomar distancia de las situaciones en que se ve involucrado y reflexionar sobre ellas, para tomar decisiones y consolidar acciones que puede transferir a experiencias posteriores. Este proceso que posibilita articular pensamiento y acción le permitiría al profesional posicionarse mejor frente a las exigencias del mundo del trabajo y proyectarse profesionalmente de acuerdo con los objetivos particulares trazados.

Como elemento común en las alternativas presentadas por los participantes se encuentra el fortalecimiento profesional en la ejecución de trabajo independiente a través de la creación de su propia empresa y proyectos de investigación. Lo anterior permite inferir que posiblemente este grupo poblacional reconoce la condición de debilitamiento del vínculo entre persona-empleo, por lo que se contempla la idea de realizar algún tipo especialización con miras a fortalecer el conocimiento y lograr posicionamiento profesional por fuera del modelo de empleo. Sin embargo, se observa en los egresados de programas de licenciaturas el interés por participar en las convocatorias públicas de nombramiento docente, como única forma de lograr estabilidad y seguridad profesional, lo que demuestra la preferencia del empleo como forma de trabajo que les permite la consolidación de la experiencia profesional en el mercado de trabajo.

Por otro lado, en la proyección como trabajador profesional, se observan apreciaciones de los participantes en relación con el papel que juega la Institución de Educación Superior una vez el proceso académico ha finalizado y consideran que debe fortalecerse el vínculo entre Universidad y egresado. Por lo anterior se considera importante la revisión futura o la realización de planes de acción en vías de lograr una

mayor cercanía con los egresados de la Universidad para lograr el aprovechamiento en un alto porcentaje de las iniciativas que desde el Programa de Egresados de la institución se gestionan, las cuales permiten que estos cuenten con una base de datos actualizada, para que los P.R.E accedan a información relacionada con (becas, estudios a través de intercambios, proyectos de investigación, ofertas laborales, entre otros) que les brinde elementos para la toma de decisión de su futuro profesional.

Se rescata dentro del discurso de los egresados la alusión de manera reiterativa a la Universidad, esta institución constituye el personaje de mayor frecuencia para cada uno de los participantes el cuál ha impactado en mayor medida a los P.R.E porque este personaje se constituye inicialmente como un proveedor y generador de conocimientos, pero también brinda espacios para la constitución, generación y creación de gran parte de sus relaciones sociales (contactos, amigos, compañeros del programa y de otros programas) que en un futuro podrían consolidarse como contactos para referir oportunidades de trabajo y futuras alianzas profesionales.

Es importante mencionar la posibilidad que los P.R.E sean referenciados por parte de los familiares, amigos, conocidos, profesores o compañeros para la consecución de trabajo al egreso de la Universidad. Con el tiempo, los P.R.E pasan de ser personas a las que referencian para configurarse en individuos que otorgan recomendaciones de otras personas que conocen en esos espacios en que incursionan, de tal forma que construyen una red de relaciones donde las mayores posibilidades para la inserción las tendrán aquellos individuos que de una u otra forma alcanzaron mayor visibilidad en los escenarios donde se llevó a cabo las diferentes interacciones. En esta medida, aquellos lazos tácticos funcionan como contactos claves para la gestión de la empleabilidad como puente de información

sobre oportunidades de trabajo que se ajusten al perfil del P.R.E según la imagen generada en la interacción. El pensamiento estratégico se relaciona con las habilidades comunicativas como posibilitadoras de la gestión de lazos sociales y juega un papel fundamental para el sostenimiento de vínculos académicos y personales con un objetivo determinado.

Es en la conversación con el otro donde el individuo se posiciona y constituye los repertorios sociales que dan cuenta de sus experiencias, conocimientos e intereses, los cuales le permitirían ser reconocido como contacto clave para acciones relacionadas con oportunidades de trabajo. Con relación a lo anterior también toma relevancia la participación en otros escenarios tales como grupos culturales o de estudio que van más allá de las exigencias de su formación académica profesional, y que permite el desarrollo de herramientas, conocimientos, adquisición de experiencia y la oportunidad de darse a conocer a otras personas, los cuales se configuran como escenarios donde el egresado desarrolla los R.R para disponer de ellos en sus experiencias profesionales.

Los recursos incorporados (Le Boterf, 2000) en los que se encuentran los valores transmitidos en las experiencias de vida referidas por los P.R.E previas al ingreso a la Universidad, adquiridas en los contextos y a través de personas como la familia, los amigos, el colegio, entornos académicos y laborales, y los intereses particulares de cada individuo, que conforman una red de significados propios que configuran pensamientos y modos de acción como marca personal de cada individuo, que se posiciona en posteriores espacios de interacción. Estos recursos incorporados constituyen la base de los recursos relacionales con los que cuentan los estudiantes al momento de ingresar a la Universidad y se evidencian en la forma en que gestionan su propio proceso de formación profesional. La pertinencia de dichos recursos se plasma en la posibilidad de ser identificado por profesores

o compañeros de estudio y en últimas, su recordación, referencia y/o recomendación por parte de estos cuando es trabajador profesional.

Se reconoce el personaje de la Universidad, como un aspecto que puede generar ventaja competitiva, por la imagen que ha posicionado en el medio con base en las características demostradas y que han dado elementos para identificar, reconocer y comprender la relevancia de este personaje, en el que se encuentran por ejemplo: diversidad en los discursos, tipos de pensamientos en función de la comprensión del quehacer como profesionales, variedad en espacios lúdicos, culturales, deportivos entre otros y adicionalmente el acceso a diferentes herramientas técnicas y tecnológicas que consolidan la formación profesional. La lógica que ha desarrollado este personaje destacado permite que al interior de sus programas y planes, los estudiantes tengan la posibilidad de trazar su camino académico a partir de una reflexión de qué, cuándo y dónde estar en función del espacio y sus intereses académicos – personales.

Por otro lado, el personaje de la Universidad otorga elementos que facilitan la empleabilidad de los egresados, dado que muchos de ellos definen su perfil profesional a partir de las asociaciones que establecen al interior de esta, con las personas que allí se encuentran (profesores, compañeros, amigos de diferentes grupos) y obtienen sus primeras experiencias de trabajo en este escenario académico o gracias a la referencia de las personas que allí se encuentran.

Una de las acciones que se visualiza a través de las alusiones de los participantes se centra en el interés de lograr la consolidación de la trayectoria profesional, donde el hecho de haber realizado estudios alternos a su campo de formación les ha permitido después de

egresar contar con diversas posibilidades de trabajo, entre las que se pueden encontrar hiper-especialización: entendida como un dominio técnico específico en su campo de formación; hetero-especialización como el dominio de diversos conocimientos en otros campos de trabajo diferentes al área de estudio, pero que se perciben ajenas a la formación y homo-especialización como el dominio de diferentes conocimientos que se articulan en el quehacer profesional³. Estos elementos constituyen acciones que los diferentes P.R.E. hacen alusión, donde se hace uso de todos los recursos y de las acciones que se ejecutaron previo al egreso de la Universidad, articulado a las iniciativas dotadas de intención en el presente que se caracterizan como R.R para la inserción, estabilidad y movilidad profesional.

Un elemento a destacar, fue la participación en el presente estudio de P.R.E de carreras con componente social, lo cual podría implicar mayor desarrollo de R.R por las prácticas académicas que se gestan desde el salón de clase, discusiones, exposiciones, reflexiones, argumentación, entre otras, que de alguna manera involucran habilidades de interacción y comunicación. Al respecto, sería importante contrastar los resultados de la presente investigación con P.R.E de carreras de ciencias exactas para evidenciar si los resultados se presentan de la misma manera.

Finalmente es importante dejar abierta la discusión frente al aprovechamiento que los estudiantes puedan tener de las herramientas brindadas por la Universidad, comprendiendo que este personaje resulta un aspecto de gran importancia en el momento

³ Nociones elaboradas a partir del análisis de los resultados arrojados en la investigación.

de la inserción laboral de los profesionales y ahondar de esta manera en las posibilidades que poseen los estudiantes de la Universidad para ampliar los repertorios que les permitan generar mayores acciones de recursividad y configurar acciones con base en lo relacional para su inserción y posterior posicionamiento profesional.

La disposición de R.R. constituyen diferencias para la empleabilidad entre uno y otro P.R.E, dado a que en el momento actual requiere de un profesional que se posicione de forma diferenciadora frente a las condiciones y exigencias del mercado de trabajo como contexto de interacción, que exige la capacidad de realizar lecturas, visibilizarse y gestionar contactos, para articular acciones a partir de los recursos que dispone en función de sus objetivos profesionales.

8. REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2011). *Caracterización de la empleabilidad en las oportunidades de trabajo de egresados de la Universidad Santo Tomás, en la ciudad de Bogotá, a la luz del modelo de proceso de empleabilidad de Forrier y Sels* (Tesis de Maestría). Universidad de Santo Tomás, Bogotá, Colombia.
- Agudelo, L. y Salazar, S. (1999). *Percepción de los factores psicosociales que facilitan o dificultan la realización de actividades económico - productivas alternas al empleo*. (Trabajo de Grado). Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Alberto, M. (2005). A noção de empregabilidade: origens e usos. *Trabalho & Educação*, 14 (2), 150-162. Recuperado de: <http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/1012/874>
- Alcaide, V. (2011). Una construcción del concepto de capital social para el estudio de la influencia en la inserción y la trayectoria laboral. Ponencia presentada en el X *Congreso Español de Sociología*. Federación Española de Sociología, Pamplona, España. Recuperado de: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/38.pdf>
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. En *Papeles de Población* 25, 83-96. Centro de Estudios Avanzados de la Población (CIEAP), Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Argulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10 (1), 153-165.
- Ayerbe, C., Montoya, L. A. y Viveros, B. (2002). *Competencias para la empleabilidad en empresarios profesionales independientes* (Trabajo de Grado), Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de Contenido*. Barcelona, España: Ediciones Akal.
- Barney, J. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Recuperado de: <http://www.emeraldinsight.com/books.htm?chapterid=1781250&show=pdf>
- Bauman, Z. (2005). *Modernidad líquida*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Benatuil, D y Laurito, J, (2009). El perfil laboral y educativo de los jóvenes psicólogos. *SUMMA psicológica UST*, 6 No 2, 55-68.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En J. Álvaro, A. Garrido y J. Torregrosa (Eds.), *Psicología social aplicada*. Madrid, España: McGraw Hill. pp. 85 -120.

- Blanch, J. (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas. En Garrido, A. (Coord.). *Sociopsicología del Trabajo*. Barcelona, España: Editorial UOC. pp. 57-97.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. J. Richardson (Ed.), New York, Greenwood, pp. 46-58. Recuperado de <http://econ.tau.ac.il/papers/publicf/Zeltzer1.pdf>
- Bourdieu, P. (1991). Sobre La Escuela. En *Grandes Pensadores del siglo XX: Pierre Bourdieu*. Programa de Televisión, Canal Encuentro (2009), Ministerio de Educación, Presidencia de la Nación Argentina. Recuperado de Youtube el 17 de junio de 2013 en: http://www.youtube.com/watch?v=_BkO_wjL-LM
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de Psicología*. 6 (1), 21-36.
- Campos, G. (2002). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista iberoamericana de educación*, 1-9.
- Cárdenas, A., Flores (2009). Empleabilidad y (des)apego normativo laboral. Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- Casalli, A, Rios, L., Teixeira, J.E. & Cortella, M.S. (Orgs.). (1997). *Empregabilidade e Educacao. Novos caminhos no mundo do trabalho*. Sao Paulo: Educ/Rhodia, 1997.
- Castel, R. y Haroche, C. (2003). *Propiedad Privada, Propiedad Social, Propiedad de sí mismo. Conversaciones sobre la construcción del individuo moderno*. Rosario, Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Consejo Privado de Competitividad (2014). *Informe Nacional de Competitividad 2013-2014*. República de Colombia. Recuperado de <http://www.compitem.com.co/site/informe-nacional-de-competitividad-2013-2014/>
- Coordinación de licenciatura en sociología, (2009). Seguimiento laboral de egresados 2008. *Licenciatura en sociología de la facultad de ciencias políticas y sociales de la UAEM*, 12, N° 26, diciembre, 2009, pp. 302-314, Universidad Autónoma del Estado de Mexico.
- Davies, B. y Harré, R. (2007). Posicionamiento: La producción discursiva de la identidad. Traducción de César Cisnero. *Athenea Digital*, 12, 242-259. Disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/>
- De Grip, A., Jasper, V & Jos, (1999). Employability in Action: An industry Employability index. *Skope research paper* 5: 1-19.
- De la Cuesta, C. (2011). La reflexividad: un asunto crítico en la investigación cualitativa. *Departamento de psicología de la salud, Universidad de Alicante, Alicante, España*. (21) 3, 163-167

- Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L.Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral*. Barcelona, España: Estel. pp.69-105.
- Dutra, W, Conrado, G y Cavalti, S. (2008). A empregabilidade do egresso de administração: o caso unimeo. *Convibra – Congresso Virtual Brasileiro de Administração*. Recuperado de http://www.unicentro.br/pesquisa/anais/seminario/pesquisa2008/pdf/artigo_488.doc
- Enríquez, A. y Rentería E. (2007). Estrategias de Aprendizaje para la Empleabilidad en el Mercado del Trabajo de Profesionales Recién Egresados. *Universitas Psychologica*. Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. 6 (1), 89 – 103.
- Enríquez, A. y Rentería E. (2006). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados*. Instituto de Psicología, Área de Psicología Organizacional y del Trabajo. Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle, Cali, Colombia. Recuperado de http://objetos.univalle.edu.co/files/Estrategias_de_aprendizaje_para_la_empleabilidad_en_mercado_del_trabajo.pdf.
- Enríquez, A y Rentería E. (2006). Usted mismo S.A.?. El posicionamiento Profesional en el Mercado de Trabajo. Reflexiones desde el Marketing y el Comportamiento del Consumidor. *Psicología Desde El Caribe*, Universidad del Norte, 18 (2), 139 - 160.
- Enriquez, E. (2000). O Indivíduo preso na Armadilha da estrutura estratégica. En F. Motta & M. Freitas, *Vida Psíquica e organização*. Rio de Janeiro, Brasil: FGV.
- Espluga, J., Baltiérrez, J., y Lemkov, L. (2004). Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión de los jóvenes en España. *Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 45-62.
- Fairen, S. (2003). Visibilidad y percepción del entorno. Análisis de la distribución del arte rupestre esquemático mediante sistemas de información geográfica. Alicante: Universidad de Alicante.
- Formichella, M y London, S (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. Revista de estudios sociales, núm 47, septiembre-diciembre, 2013, pp. 79-91. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=81529190007.
- Fugate, M & Ashforth, B.E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. Paper selected for the Best Paper Proceedings of the annual meeting of the Academy of Management, Organizational Behavior Division, Seattle, USA.
- Fugate, M., Kinicki, A., Ashforth, B. (2003). Employability: A Psycho-social construct, its dimensions, and applications.

- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P y Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral.
- Gazier, B. (2001). Employability the complexity of a policy notion. En: Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàne, M. y Walwei, U.; *Employability: from theory to practice*. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Goffman, E. (1997). Actuaciones. En *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu editores.
- Groot, W y Maasen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573 – 581.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 5ta Ed. Madrid, España: McGraw Hill.
- Hirata, H (1997). Os mundos do trabalho. En A. Casali, I. Rios, J. Teixeira & M. S. Cortela (Orgs.). *Empregabilidade e Educação: Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo, Brasil: EDUC–RHODIA.
- Ibáñez, M. (1999). El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo. *Revista Internacional de Sociología*, 22, 129-152.
- Jiménez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (1). Consultado en: <http://redie.uabc.mx/vol10no2/contenido-jimenez.html>.
- Le Boterf, G. (2000). Ingeniería de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Ley de Formalización y Generación de Empleo. (2010, 29 de Diciembre). Ley 1429. Bogotá, Colombia.
- López, G. (2005). *Guía Metodológica para realización de estudios cualitativos de mercado*. Recuperado de: <http://www.asocam.org/portal/node/41150>
- Luque, P Gomez, T. y Cruces, S. (2000). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En C. Guillen (Org.). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*, pp. 147-163. Madrid, España: McGraw Hill.
- Malvezzi, S. (1999). O agente econômico reflexivo: um novo desafio para a psicologia organizacional [Resumo]. In Universidade Federal da Bahia e Conselho Regional de Psicologia-03 (Orgs.), *I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia. Anais* (CD-ROM). Salvador: Autores.
- Malvezzi, S., (1999). Empregabilidade e Carreira, Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 2(1), 55-72.

- Mandujano, F. (2007). El secreto del hombre invisible. El papel de la visibilidad conductual en la identidad y el cambio. 11: 23-33.
- Marcos, T. (2009). Relaciones para la visibilidad. *Revista de comunicación*.
- Ministerio de Trabajo (2014). *Dirección Movilidad y Formación para el Trabajo (DMFT)*. República de Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/movilidad-y-formacion-para-el-trabajo/abc-formacion.html>
- Mintzberg, H.; Quinn, J.B. y Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico conceptos, contextos y casos*. México: Prentice hall hispanoamericana, S.A.
- Mintzberg, H (1997). Destreza en la estrategia. En *políticas de empresas 1. El proceso estratégico. Estrategia de empresa*. México: Prentice Hall Hispanoamérica, S.A. pp 1-13. Recuperado de: [http://www.fce.austral.edu.ar/aplic/webSIA/webSIA2004.nsf/6905fd7e3ce10eca03256e0b0056c5b9/233ec0eb936564bd832575840048c314/\\$FILE/Destreza%20en%20la%20estrategia%20-%20Henry%20Mintzberg.pdf](http://www.fce.austral.edu.ar/aplic/webSIA/webSIA2004.nsf/6905fd7e3ce10eca03256e0b0056c5b9/233ec0eb936564bd832575840048c314/$FILE/Destreza%20en%20la%20estrategia%20-%20Henry%20Mintzberg.pdf).
- Moliner, M. (2007). Diccionario de uso del español, (3ª ED.)
- Norma para apoyar el empleo y ampliar la protección social (2002) *Ley 789*. Bogotá, Colombia.
- Orejuela, J. (2009) *Incertidumbre Laboral: Mercado de Trabajo y Trayectorias Laborales de Profesionales: el caso de los profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali*. Santiago de Cali: Bonaventuriana.
- Organización Internacional del Trabajo (2014) .Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional. Recuperado de: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/panorama-laboral-2013-am%C3%A9rica-latina-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Resumen *Foro Internacional sobre Empleo, Juventud y Gobernabilidad Democrática en la capital Peruana*. Recuperado en Enero de 2012 en: www.oit.org.pe
- Pedraza, A. C. (2008). El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 6 (2), 853-884.
- Peiró, J. (1996). Psicología Social de las organizaciones. En Álvaro, J., Garrido, A. y Torregrosa, J. (Coord.) *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill. pp. 155-198.
- Porter, M. (2008). ¿Qué es Estrategia? *Revista Harvard Business América latina*, 10 (1), 35-52. Recuperado de: <http://www.scribd.com/doc/63849284/Que-Es-La-Estrategia-Michael-Porter-HBR>

- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)*. Diccionario Usual. Madrid. Consultado en: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
- Rentería, E., Giraldo, A., Malvezzi, S. (2013). *Empleabilidad: Inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados de la Universidad del Valle*. (Trabajo de investigación no publicado). Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. En *Aristeo - Revista de Investigaciones y Aplicaciones en Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 2 (2), 9-90. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Rentería, E. y Malvezzi, S; (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.
- Rentería, E. y Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 20, 130-155.
- Rentería, E y Enríquez, A. (2006) ¿Usted mismo S.A? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe: Revista de la Universidad del Norte*, 18, 139-160.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I. y Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En *Vinculación universidad – empresa a través del postgrado*. Salamanca, España: Ed. AUIP.
- Sánchez, J (2009) Las estrategias relacionales de los profesionales en Cali, Colombia: formas de regulación y mecanismos de protección. *Revista de Estudios Sociales*, 32, 172-183.
- Sánchez, J. (2009). *Las estrategias relacionales de las clases medias en Cali- Colombia: formas de protección y mecanismos de regulación* (Tesis de doctorado). Facultad de Ciencias Económicas, Sociales y Políticas, Universidad Católica de Louvain, Bélgica.
- Solé, F y Berbegal, J. (2012). La tercera misión de las universidades: La generación de conocimiento y su difusión, la valorización, la transferencia y el compromiso con la sociedad. Recuperado de <http://hdl.handle.net/2117/17043>.

- Spink, M. y Lima, H. (1999). Rigor e visibilidade: a explicitação dos passos da interpretação. Em Medrado, B., Pasarelli, C., Lima, H., Lima, L., Spink, M., Pinheiro, O., Spink, P., Frezza, R., Menegon, M. (2013). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: Aproximações teóricas e metodológicas* (Edição virtual). Centro edelstein de pesquisas sociais, Rio de Janeiro, Brasil. Disponible em <http://maryjanespink.blogspot.com/>
- Toledo, F y Bastourre, D. (2006). Capital social y recomposición laboral en Argentina. Un análisis para el periodo 1995-2000. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 141-171. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10504005>.
- Tomas, M., Ion, G y Bernabeu, M. (2013). Ser o no ser visible en la Universidad un estudio sobre las profesoras. 21, 189-211
- Universidad del Valle (2012). *Una Mirada al Futuro*. Observatorio Laboral Egresados de la Universidad del Valle, Cali, Colombia. Recuperado de <http://www.joomag.com/magazine/observatorio-laboral-egresados-1ra-edicion/0335040001379951479>
- Vásquez, M., Ferreira, M., Mogollón, A., Fernández M., Delgado., M. y Vargas., I. (2006). *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicada en Salud*. Universidad Autónoma de Barcelona, España: Servicio de Publicaciones Bellaterra.
- Villar, E., Capell, D., Juan, J. y Corominas, E. (2001). Educación universitaria y construcción de redes sociales como estrategia de inserción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 19 (1), 221-24.
- Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapanne, M & Walwei, U. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers.
- Wittke, T (2013). *Las organizaciones como tecnologías de producción de subjetividad. Un Modelo Psicológico de Análisis Organizacional* (videoconferencia). Universidad del Valle, Cali, Colombia. 22 de noviembre del 2013, 10:00 am.

ANEXO 1

PROTOCOLOS DE ENTREVISTAS

Formato estructura de la Entrevista Semi-estructurada

Saludo inicial y presentación por parte de la psicóloga Lorena Agudelo del objetivo de la reunión para indagar el estado de la persona frente a la inserción laboral y las Estrategias empleadas para conseguir este fin.

Se aclara al entrevistado que la información suministrada se manejará con suma confidencialidad y exclusivamente para fines académicos.

Visibilidad

1. Previo al egreso de la carrera ¿qué actividades académicas extracurriculares llevó a cabo usted?
2. Previo al egreso de la carrera ¿qué actividades laborales desempeñó usted?
3. ¿Qué aprendizaje le dejó estas experiencias y que han sido de utilidad para su vida laboral actual?
4. ¿Qué le permitió a usted llegar a esos contextos laborales?
5. ¿Cómo interactúa usted en los espacios académicos, laborales o sociales en los que usted participa?

Reflexividad

6. ¿Cómo llegó usted al primer trabajo como profesional?
7. ¿Cuál aspecto considera usted ha favorecido su inserción laboral como profesional?
8. ¿Cuál aspecto considera ha obstaculizado su inserción laboral como profesional?
9. ¿Qué acciones lleva a cabo usted para articular su formación profesional con las exigencias actuales del mundo del trabajo?
10. ¿Qué cree usted que lo diferencia en el ámbito laboral de otros colegas?
11. ¿Qué acciones lleva a cabo usted para mantenerse actualizado en su campo de formación o en otros?
12. ¿Cómo logra mantener sus contactos?

Impacto Interpersonal

13. ¿Cómo logró su primera vinculación después de egresar?
14. Cuáles de los recursos o habilidades que usted posee han favorecido su proceso de inserción laboral?
15. ¿De qué manera los contactos sociales: amistades o conocidos durante la etapa de estudio fueron de utilidad al momento de gestionar su inserción laboral?
16. Qué acciones realiza usted para sostener sus vínculos sociales como profesional?

Se realiza el cierre de la entrevista, se agradece al P.R.E., por la participación.

ANEXO 2

TEMAS GRUPOS FOCALES

Formato de Estructura de preguntas para los Grupos Focales

En primer lugar, quiero que compartamos aquellas experiencias previas a egresar les han favorecido a la hora de entrar a trabajar. Esas experiencias pueden ser académicas, extracurriculares, laborales que ustedes tuvieron previo al egreso y que ahora han sido favorables.

Cuéntenme de personas que han estado involucradas o fueron significativas para en ese proceso de trabajar

¿Cómo llegó a su primer trabajo después de egresar y qué piensa que influyó para lograrlo?

¿Qué estrategias han implementado para conseguir trabajo?

Me gustaría que me contaran ahorita que ya son egresados, los contactos con egresados que mantiene, qué hacen para mantenerse actualizados, en qué grupos participan, no sólo con otros egresados sino para mantener sus redes.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades al momento de conseguir un trabajo?

¿Qué acciones han emprendido para mantenerse actualizados en su campo de formación?

¿Qué posibles metas ha proyectado dentro de dos, cinco y diez años y cómo ha pensado lograrlo?

ANEXO 3

Entrevista 1

E: Entrevistador

E 1: Entrevistado 1

E: ¿Usted hizo algunas actividades laborales previas al egreso de la academia?

P: Claro yo empecé a trabajar, o sea antes de graduarme. Yo empecé a trabajar en un instituto, enseñando inglés y francés más o menos en sexto semestre y paré en el octavo semestre básicamente para dedicarme a la tesis. O sea que trabajé sexto y séptimo semestre, trabajé un año, en octavo paré pues para dedicar más tiempo a la tesis y ya cuando estaba en la recta final de la tesis volví a trabajar.

E: ¿Cómo llegó usted a estos contextos laborales?

E 1: Pues realmente, hay una demanda alta en la ciudad de la enseñanza del inglés. Creo que es un aspecto muy positivo en esta carrera, entonces todo el tiempo (R1) mis compañeros me están diciendo “*oye están necesitado un profesor en un Instituto o en un colegio*”, entonces realmente ha sido fácil, no ha sido difícil encontrar trabajo, ha sido muy fácil. Al primer Instituto que entré, ese fue el primer trabajo que tuve llegue básicamente recomendado, no tuve ningún inconveniente.

E: ¿Quién lo recomendó?

E 1: Una compañera, una compañera de aquí de la Universidad. Si, yo estaba estudiando con ella. Ella ya se había graduado y pues ya estaba trabajando allí, entonces necesitaban un profesor y ella me recomendó y yo entré sin ningún problema. Tuve un periodo de prueba y pues no tuve ningún inconveniente, entonces seguí trabajando en el Instituto. Entonces, así fui creando como cierta experiencia y fui creando ya la hoja de vida, (R2) entonces luego ya entré a otro Instituto ehh y yo creo que ya.

E: ¿Por qué considera que su compañera lo recomendó a usted y no a otros?

E 1: Yo creo que todo nace en la Universidad ya, de pronto el estudiante que llega temprano, el estudiante que de pronto participa mucho en clase se va creando cierta reputación, el que entrega las tareas ya. No basta con ser solamente inteligente, sino también llevar a cabo las normas de la Universidad en las que uno puede demostrar cierto respeto por las materias, cierto respeto por los horarios, cierto respeto por las normas que hay. Yo creo que tal vez al recomendarme vio que no iba a quedar mal, ni en las llegadas tarde, vio que yo tenía un buen nivel de idioma, creo que por eso me recomendó. (R3)

E: ¿Al cuánto tiempo después recibir su título, donde ya es egresado/ trabajador, logró usted la primera vinculación laboral como profesional? y ¿si fue en su campo de trabajo?

P: Si fue en mi campo de trabajo, yo siempre he trabajado en mi campo de trabajo. Yo soy licenciado para enseñar inglés y francés, pero casi siempre ha sido inglés porque es lo que más demanda tiene. (R4) Cuando yo me gradúe ya estaba trabajando, aunque bueno paré un tiempo por la tesis, para terminar la tesis pero ya cuando estaba en la recta final que veía que tenía tiempo, que ya podía volver a trabajar pues lo hice, comencé a trabajar y al tiempo me gradué. O sea cuando me gradué ya estaba trabajando, seguí trabajando allí, eso era un Instituto y el Instituto hizo un contrato con la Universidad Libre y pues directamente pase a la Universidad.

E: ¿Qué estrategias que ha implementado usted? ¿Considera qué le han sido de utilidad?

E 1: Yo creo que uno tiene que ser inteligente emocionalmente, porque cuando entré al Instituto a uno siempre le enseñan a preparar la clase con antelación a nunca llegar a improvisar en un salón de clase, (R5) pero en muchas situaciones me tocó hacerlo porque de pronto. Bueno una anécdota del primer día de trabajo que yo llegué, solamente era llevar la hoja de vida y en ese preciso momento un profesor se enfermó y pues mi jefe me dijo “Oye por qué? No entras y das la clase tú”, era una clase un sábado de cuatro horas, o sea que me tocó improvisar cuatro horas, entonces de alguna manera uno tiene que ser un poquito como paciente con eso ya. Me sentí incómodo porque no había preparado la clase, no sabía ni donde quedaba el baño del Instituto, estaba totalmente desorientado pero supe manejar todas esas emociones y salió una muy buena clase, es más mi jefe entró a observarme y también estuvo. Esto te hace sentir un poco incomodo que te observen una clase que no preparaste, entonces es de pronto manejar todas esas emociones, entonces es eso, de pronto ser un poquito inteligente emocionalmente ya, tener mucha paciencia porque cuando uno está enseñando tiene que llenarse de mucha paciencia, tener en cuenta que el estudiante va a aprender y no enojarse en ningún momento con él. Establecer cierta distancia con el estudiante, no ser el mejor amigo del estudiante pero si establecer un vinculo de camaradería de alguna manera y si, siempre tener en claro las diferentes posiciones que uno tiene en el aula de clase, yo creo que es eso: ser muy responsable, ser paciente, entender las situaciones (R6) porque, por ejemplo en ese caso fue una situación que le salió de las manos a mi jefe, yo estaba disponible y pues yo creo que en el lugar de él hubiera hecho lo mismo, si necesito un profesor y tengo alguien allí le pido el favor ya.

E: ¿Alguna otra estrategia que crea le ha servido a usted, le haya servido para lograr esa vinculación laboral a parte de las que ya ha mencionado?

E 1: Bueno en el momento no, pueden haber muchas que en realidad son muchas cosas ya. Están obviamente las cosas básicas que un profesional debe tener, te mencionaba algunas como: el respeto, ser puntual ya. De alguna manera también mostrar lo que uno tiene, mostrarse como profesional, en mi caso mostrar ehh la manera en como manejo el idioma, yo creo que es eso. (R7)

E: ¿Qué ha hecho usted para hacerse visible en estos espacios ya sean académicos, laborales o sociales?

E 1: Bueno, algunas personas son visibles en el aula de clase, porque todo el tiempo están respondiendo, preguntando, participando. Digamos que de alguna manera yo no participo ni pregunto demasiado, pero si lo hago ya, de alguna manera cuando uno se atiene a las normas, entrega los trabajos a tiempo de pronto eso lo hace a uno visible frente al profesor, cumpliendo con las normas que cada profesor establece, entonces eso lo hace a uno visible en cuanto a los horarios, las entregas de los trabajos, en cuanto al nivel que uno maneja, en todo eso. Igualmente en el trabajo, cuando uno sigue las normas que establece cada institución eso lo hace visible a uno, eso lo hace ver visible a uno. Yo creo que uno no tiene que estar haciendo preguntas todo el tiempo, ni estar participando todo el tiempo ni de pronto hacer muchas cosas para ser visible, sino simplemente hacer las cosas que la Institución te dice que hagas más un poquito ya. Entonces de esa manera yo creo que lo notan a uno. (R8)

E: ¿Qué acciones realiza usted para sostener sus vínculos laborales?

E 1: También hay cierta camaradería con los compañeros, de alguna manera uno les colabora mucho a ellos, ellos le colaboran mucho a uno. O sea, uno a veces hace reuniones que no son obligatorias, uno mismo hace las reuniones con los profesores para de pronto hablar de evaluación, eso siempre lo hacemos: un profesor hace la evaluación de mi curso y yo la de otro profesor. Pero no es sólo llegar a esa idea de “*Tú haz la evaluación de mi curso y yo hago la del tuyo*”. Sino que anterior a eso hay reuniones, uno siempre está compartiendo materiales, se está apoyando todo el tiempo. Uno siempre está compartiendo ayudas didácticas, de pronto no ser egoísta con lo que uno tiene, de pronto fortalece mucho las relaciones profesionales ya.

E: ¿Qué acciones ha llevado a cabo para articular su formación profesional con las exigencias actuales del mundo laboral?

E 1: Yo todo el tiempo estoy investigando, estoy leyendo, todo el tiempo estoy buscando materiales. No hago la misma actividad para una un tema gramatical, (R9) porque muchas personas hacen eso; hacen una actividad y como dio resultado entonces la siguen haciendo, la siguen haciendo. Generalmente yo trato de ver que otras actividades puedo hacer, todo el tiempo estoy buscando nuevas actividades, todo el tiempo estoy buscando nuevos materiales ya (R9). Las teorías de las enseñanzas de lenguas no están cambiando constantemente, no es como la Medicina que cada tiempo las investigaciones aportan nuevo material y entonces el médico tiene que estar actualizando constantemente. Mi actualización es más que todo con mis materiales, de pronto con mis actividades porque la teoría cambia cada 20 o 30 años ya, pero si hay una actualización constante. (R9)

E: ¿Qué cree usted que lo diferencia en el ámbito laboral de otros colegas?

E 1: ¿Qué me diferencia? Ahh yo creo que cada profesional en mi área se diferencia con las actividades que hace, de pronto cada profesor tiene un estilo particular respecto a las actividades porque en el fondo la metodología puede ser la misma, pero en cuanto a actividades yo creo que cada persona tiene su sello (R10). De pronto no sabría como resumir mis actividades ya, pero siempre trato de que sean muy dinámicas. Al decir dinámicas; no quiero decir que voy a hacer un showman, un payaso en el salón de clases, al decir dinámicas trato de vincular lo que más pueda a los estudiantes a una actividad. (R10) Tratar de no pararme siempre a hablar, sino establecer e un salón de clase en el que todos tengan una participación activa ya.

E: ¿Alguna condición del mundo del trabajo ¿ha implicado algún cambio en su vida personal?

E 1: Las exigencias del mundo de trabajo. Yo creo que el trabajo me hizo ser un poquito más maduro porque cuando está estudiando piensa mucho en sí mismo, pero cuando uno empieza a trabajar ya tiene que pensar también en los demás, tiene que pensar en cómo puede influir en las demás personas ya. De pronto en la Universidad si no estudiaba, eso me iba a afectar a mí, cuando estoy trabajando si no preparo clases va a afectar a los estudiantes entonces yo tengo que ser muy responsable y de alguna manera me ayudó a ser un poquito más maduro en lo que yo hago, porque lo que yo haga puede afectar a las demás personas ya sea positiva o negativamente. (R11)

E: ¿Alguna otra?

E 1: En realidad hay un proyecto de crear una empresa, porque hay una idea que no hemos encontrado aquí en Cali que es a través del ISP, (R12) entonces esa idea está en remojo, pero ya uno empieza a visualizar las personas que pueden hacer parte de ese equipo ya, y es básicamente por lo mismo, porque uno ve que la persona es responsable, que si la persona no puede asistir a una clase te va a decir con una semana de antelación, es una persona super responsable que uno ve que prepara clase, que todo el tiempo está haciendo renovando, haciendo preguntas, que son personas que tienen charlas académicas con uno ya. (R13) Entonces claro uno comienza a mirar varias personas que podrían conformar ese grupo, porque son personas muy estables académicamente, serias y respetuosas, porque uno ha trabajado con ellas, uno las conoce, uno sabe que el trabajo que está persona realiza es serio. También es importante que la persona que trabaja no lo hace sólo porque necesita de pronto el sueldo para pagar sus deudas, sino que también es una persona que le gusta hacerlo, es una persona que realmente disfruta trabajar entonces todo eso. (R14) Como que uno crea ese perfil, claro hay varias personas que uno comienza a mirar y otras personas que uno dice “De pronto esta persona tal vez no podría aportar mucho al equipo”

E: ¿Por lo que cree que uno ve eso?

E 1: Claro, porque son personas que tienen un muy buen nivel de lengua pero tal vez no preparan clase y entonces son personas muy buenas improvisando pero no. O sea siempre tiene que haber una preparación para la clase, siempre. (R15)

E: En el tiempo que estaba estudiando, devolviéndome un poco ¿Usted de qué actividades del orden académico participaba?, ¿Grupos de investigación o grupos de estudio con algún docente?

E 1: Claro, yo hice parte de un semillero de investigación en didáctica y de alguna manera esa vinculación me ayudó en la realización de mi trabajo de tesis. (R16) Pero si, eran charlas sobre la didáctica de las lenguas del inglés y del francés. Cuando estaba más o menos en cuarto semestre hice parte de un club de escritura, el club no duró mucho, duró más o menos dos años y medio. Pero las personas que estuvimos allí, tuvimos mucha participación activa. Siempre me ha gustado la literatura Francesa y de manera informal uno se reúne con los compañeros para hablar un poquito de lo que lee ya. Yo creo que se han establecido escenarios en los que uno puede hablar de cosas con los compañeros de literatura, sobre la didáctica, (R17) todo el tiempo que estuvimos aquí en la Universidad.

E: ¿Algo más que crea que pueda agregar en función del tema que estamos hablando?

E 1: De pronto si, uno tiene materias sobre la enseñanza que realmente no visualiza el impacto cuando está estudiando, pero ya cuando uno está trabajando se devuelve a mirar las copias de hace dos semestres y realmente cuando uno está trabajando ve el impacto de la materia, cuando uno está estudiando ve la materia y no la toma, o sea uno realmente no ve el significado que tiene esa materia. Pero cuando ya empieza a trabajar ya hay muchas preguntas, (R18) demasiadas preguntas y de pronto uno ya la toma mucho más en serio, es una materia más fuerte y uno participa más en clase haciendo preguntas, porque uno se está enfrentando a eso a diario. Por ejemplo yo tengo una materia que se llama “ISP”, y en ese momento estaba en un Instituto de enseñanza general, pero ahora estoy enseñando ISP, de pronto en ese momento no lo necesitaba porque estaba enseñando inglés general, pero ahora si lo necesito y de pronto me tengo que devolver (R18) pero ya no tengo al profesor que me las responda, entonces yo digo “Si estuviera tomando esta materia haría muchas preguntas”. Hay muchas cosas que uno no ve en el salón y cuando ya uno está trabajando son muy diferentes entonces (R18) ¿Qué hace uno allí?, entonces me toca investigar, de pronto preguntarle (R19) a compañeros de pronto eso ya. De pronto uno ya se sale un poquito de lo artificial, porque un salón de clases es un poquito artificial pero sería es bueno, es bueno.

E: ¿Participa usted de algún tipo redes o algún tipo de asociaciones para mantener activo laboralmente?

E 1: Claro, aquí en la escuela hay dos grupos en Face, sobre licenciados entonces hay personas que son egresadas, hay personas que todavía están estudiando y generalmente lo que hacen los miembros de este grupo; subir materiales, colocar artículos, o colocar nuevas tendencias. Entonces todo el tiempo los miembros de este grupo están colocando algo por Face y tu entras diariamente y ahí hay varias notas, eso es a diario es muy activo el grupo. Eso pasa aquí con los estudiantes de la Licenciatura y en el trabajo regularmente estamos haciendo dos reuniones por mes y al final de semestre hacemos varias reuniones evaluando de pronto lo que estuvo bien, lo que estuvo mal, lo

que podríamos hacer, hasta qué punto llegar (R20), todo esto y ocasionalmente uno habla con un amigo, le manda una actividad. Yo creo que si hay bastante contacto, yo salí de la Universidad y ya no me veo mucho con mis compañeros, pero utilizamos medios y todo el tiempo estamos en contacto, de pronto ya no es de frente con el compañero que tú te sientas a hablar, pero si por el correo, por Facebook, una llamada. Realmente activo. (R21)

E: ¿Cuáles de los aprendizajes obtenidos durante su desarrollo personal considera se manifiestan en el espacio académico?

E 1: No sé, en mi caso de pronto el cambio de ciudad, de pronto ya vivir solo. Todo eso influyó mucho, yo dije “*Ya estoy viviendo solo, tengo que ser responsable*” y de alguna manera lleve esa responsabilidad en lo académico y en mi vida personal (R22), porque ya tenía que levantarme más temprano hacer mi desayuno, hacer el almuerzo ya. De pronto eso influyó mucho en mí, el cambio de ciudad, vivir solo, yo empecé a vivir solo cuando comencé la Universidad entonces de pronto eso influyó mucho, entonces ya tengo que ser responsable, tengo que ver por mí mismo. No sé el caso de las demás personas, pero ese es mi caso. (R22)

E: ¿Cuáles son sus proyectos en el ámbito laboral y académico?

E 1: Si, yo bueno. Tengo ahora cursos de ISP, cursos de enseñanza con propósitos específicos entonces yo le enseño inglés a personas que están estudiando; economía, ingeniería de pronto allí lleve más a fondo un pasatiempo que yo tengo la lectura de textos económicos, ahora ya está en mi trabajo y puedo dedicarle más tiempo a eso, ya lo integré en mi trabajo. Me gustaría estudiar economía y hacer un puente con las lenguas a través de la traducción, entonces lo que sigue es hacer una Maestría en Traducción. (R23) Obviamente cuando uno estudia traducción uno se va por un camino, yo pienso irme por economía, me gustará hacer una maestría en traducción y hacer en lo posible un pregrado en economía. (R23) Eso es lo que se viene, pero ya la maestría la tengo pensada en dos años, trabajar, ahorrar un poco y hacer la Maestría. Entonces esta profesora nunca me conoció, nunca me dio clases y me pidió una hoja de vida y entonces yo le traje la hoja de vida y vamos a ver si esté semestre que viene comienzo a trabajar aquí no solamente los sábados, sino también entre semana con ISP, porque los sábados es general. Ahorita comienzo con ISP, de pronto los profesores influyeron mucho y ella confía mucho en los profesores porque ella no conoce mi trabajo, pero confía en los profesores, los profesores no van a recomendar al estudiante que no hace la tarea, que llega tarde, no lo van a recomendar entonces. (R24)

CONVENCIONES

Unidad de registro 1: El Personaje (morado)

Unidad de registro 2: El Objeto o Referente (Verde)

Unidad de registro 3: Los Acontecimientos (Azul)

ANEXO 4

Matriz de contenido para entrevista 1

CATEGORÍA	INDICADORES	PERSONAJES	OBJETOS
5.2.1 Visibilidad	5.2.1.1. Participación en diversos espacios	Relaciones Verticales Compañera de Estudio Profesores del Pregrado	<p>1.1.1 No basta con ser solamente inteligente, sino también llevar a cabo las normas de la Universidad en las que uno puede demostrar cierto respeto por las materias, cierto respeto por los horarios ehh cierto respeto por las normas que hay. Yo creo que tal vez al recomendarme vio que no iba a quedar mal, ni en las llegadas tarde, vio que yo tenía un buen nivel de idioma, yo creo que por eso me recomendó.</p> <p>1.1.1 Bueno algunas personas son visibles en el aula de clase, porque todo el tiempo están respondiendo, preguntando, participando ehh. Digamos que de alguna manera yo no participo y pregunto demasiado pero si lo hago ya, de alguna manera ehh cuando uno se atiene a las normas, entrega los trabajos a tiempo de pronto eso lo hace a uno visible frente al profesor, cumpliendo con las normas que cada profesor establece, entonces eso lo hace a uno visible en cuanto a los horarios, las entregas de los trabajos ehh en cuanto al nivel que uno maneja, en todo eso.</p> <p>1.1.1 Claro, yo hice parte de un semillero de investigación en didáctica y de alguna manera esa vinculación me ayudó en la realización de mi trabajo de tesis. Pero si, eran charlas sobre la didáctica de las lenguas del inglés y del francés. Cuando estaba más o menos en cuarto semestre hice parte de un club de escritura, el club no duró mucho, duro más o menos dos años y medio. Pero ehh las personas que estuvimos allí, tuvimos mucha participación, la participación activa eh. Siempre me ha gustado la literatura Francesa y de manera informal uno se reúne con los compañeros para hablar un poquito de lo que lee ya. Ehh yo creo que sí, yo creo que se han establecido escenarios en los que uno puede hablar de cosas con los compañeros de literatura, sobre la didáctica, (R17) todo el tiempo que estuvimos ehh aquí en la Universidad.</p>
	5.2.1.2. Participación en actividades de trabajo previas al egreso de la academia.		<p>1.1.1 Yo empecé a trabajar en un instituto de... Enseñando inglés y francés más o menos cuanto estaba en séptimo semestre. .Perdón sexto semestre y...</p> <p>1.1.1. Ya cuando estaba en la recta final de la tesis volví a trabajar, o sea volví a trabajar antes de terminar la tesis.</p>

	5.2.1.3. Experiencia laboral, que le otorga referencia	Relaciones Verticales Compañera de Estudio Instituto de Enseñanza de Inglés	1.3.1. Primer trabajo que tuve llegue básicamente recomendado...por una caompañera de estudio...no tuve ningún inconveniente. 1.3.1 Igualmente en el trabajo, cuando uno sigue las normas que establece cada institución eso lo hace visible a uno, eso lo hace ver visible a uno. Yo creo que uno no tiene que estar haciendo preguntas todo el tiempo, ni estar participando todo el tiempo ni de pronto hacer muchas cosas para ser visible, sino simplemente hacer las cosas que la Institución te dice que hagas más un poquito ya. Entonces de esa manera yo creo que lo notan a uno.
	5.2.1.4. Consolidación de su experiencia laboral como trabajador profesional	Instituto de Enseñanza de inglés donde obtuvo su primera experiencia laboral. Profesores del Pregrado Relaciones verticales Instituto de Inglés como referncia laboral para otr Institución de educación Superior. Referencia de estudiantes de los cursos de inglés Directora del Departamento de idioma.	1.4.1 Al primer instituto que entré... tuve un período de prueba y no tuve ningún inconvenietne y seguí trabajando. Así fui creando como cierta experiencia y la hoja de vida. 1.4.1 ... Cuando me gradúe ya estaba trabajando, seguí trabajando allí eso era un Instituto y el Instituto hizo un contrato con la Universidad Libre y pues ehh directamente pase a la Universidad ya. 1.4.1 Las exigencias del mundo de trabajo. Yo creo que el trabajo me hizo ser un poquito más maduro porque, ehh cuando está estudiando piensa mucho en sí mismo pero cuando uno empieza a trabajar ya tiene que pensar también en los demás , tiene que pensar en cómo puede influir en las demás personas ya. De pronto en la Universidad si no estudiaba, eso me iba a afectar a mí, cuando estoy trabajando si no preparo clases va a afectar a los estudiantes entonces yo tengo que ser muy responsable y de alguna manera me ayudó a ser un poquito más maduro en lo que yo hago, porque lo que yo haga puede afectar a las demás personas ya sea positiva o negativamente. 1.4.1 ...Entonces esta profesora nunca me conoció, nunca me dio clases y me pidió una hoja de vida y entonces yo le traje la hoja de vida y vamos a ver si esté semestre que viene comienzo a trabajar aquí no solamente los sábados, sino también entre semana con ISP, porque los sábados es general. Ahorita comienzo con ISP, de pronto si , los profesores influyeron mucho y ella confía mucho en los profesores porque ella no conoce mi trabajo, pero confía en los profesores, los profesores no van a recomendar al estudiante que no hace la tarea, que llega tarde, no lo van a recomendar entonces. 1.4.1 O sea cuando me gradúe ya estaba trabajando, seguí trabajando allí eso era un Instituto y el Instituto hizo un contrato con la Universidad Libre y pues ehh directamente pase a la Universidad ya. Ehh
5.2.2. Reflexividad	5.2.2.1. Articulación académica y laboral	Compañeros del semillero, compañeros de clase y profesores	2.1.1 ...en octavo paré pues para dedicar más tiempo a la tesis y ya cuando estaba en la recta final de la tesis volví a trabajar... 2.1.1 ...Pues realmente, hay una demanda alta en la ciudad de la enseñanza del inglés. Creo que es un aspecto muy positivo en esta carrera 2.1.1 Tengo ahora cursos de ISP, cursos de enseñanza con propósitos específicos entonces yo le enseñé inglés a personas que están estudiando; economía, ingeniería de pronto allí lleve más a fondo un pasatiempo que yo tengo la lectura de textos económicos, ahora ya está en mi trabajo, ya puedo dedicarle más tiempo a eso, ya lo integre en mi trabajo. Me gustaría estudiar economía y hacer un puente con las lenguas a través de la traducción,

			<p>entonces lo que sigue es hacer una Maestría en Traducción. Obviamente cuando uno estudia traducción uno se va por un camino, yo pienso irme por Economía, me gustará hacer una maestría en traducción y hacer en lo posible un pregrado en Economía.</p>
	5.2.2.2 Ventaja competitiva		<p>2.2.1 Yo creo que todo nace en la Universidad ya, de pronto ehh el estudiante que llega temprano, el estudiante que de pronto participa mucho en clase se va creando cierta reputación, el que entrega las tareas ya.</p> <p>2.2.1...Yo creo que uno tiene que ser inteligente emocionalmente, porque cuando entre al Instituto a uno siempre le enseñan a preparar la clase con antelación a nunca llegar a improvisar en un salón de clase</p> <p>2.2.1 de pronto ser un poquito inteligente emocionalmente ya, tener mucha paciencia porque cuando uno está enseñando tiene que llenarse de mucha paciencia, tener en cuenta que el estudiante va a aprender y no enojarse en ningún momento con él. Ehh establecer cierta distancia con el estudiante ya, no ser el mejor amigo del estudiante pero si establecer un vínculo de camaradería de alguna manera y si, siempre tener en claro las diferentes posiciones que uno tiene en el aula de clase emm, yo creo que es eso: ser muy responsable, ser paciente, entender las situaciones</p> <p>2.2.1 Ahh yo creo que cada profesional en mi área se diferencia con las actividades que hace, de pronto cada profesor tiene un estilo particular respecto a las actividades porque en el fondo la metodología puede ser la misma, pero en cuanto a actividades yo creo que cada persona tiene su sello</p>

	5.2.2.3. Acciones de actualización		<p>2.3.1 Me gustaría estudiar economía y hacer un puente con las lenguas a través de la traducción, entonces lo que sigue es hacer una Maestría en Traducción. Obviamente cuando uno estudia traducción uno se va por un camino, yo pienso irme por economía, me gustará hacer una maestría en traducción y hacer en lo posible un pregrado en economía.</p> <p>2.3.2... generalmente ehh yo no hago la misma actividad ehh para una un tema gramatical no hago la misma actividad, porque muchas personas hacen eso; hacen una actividad y cómo dio resultado entonces la siguen haciendo, la siguen haciendo. Generalmente yo trato de ver que otras actividades puedo hacer, todo el tiempo estoy buscando nuevas actividades, todo el tiempo estoy buscando nuevos materiales ya (Eh las teorías de las enseñanzas de lenguas no están cambiando constantemente, no es como la Medicina que cada tiempo las investigaciones a portan nuevo material ehh y entonces el médico tiene que estar actualizando constantemente. Mi actualización es más que todo con mis materiales, de pronto con mis actividades porque la teoría cambia cada 20 o 30 años ya, pero si hay una actualización constante. actividades pero yo siempre trato de que sean muy dinámicas. Al decir dinámicas; no quiero decir que voy a hacer un showman, un payaso en el salón de clases, al decir dinámicas trato de vincular lo que más pueda a los estudiantes a una actividad. Tratar de no pararme siempre a hablar, sino establecer ehh un salón de clase en el que todos tengan una participación activa ya</p> <p>2.3.2 aquí en la escuela hay dos grupos en Face, sobre licenciados entonces hay personas que son egresadas, hay personas que todavía están estudiando y generalmente lo que hacen los miembros de este grupo; subir materiales ya, o colocar artículos ya, o colocar nuevas tendencias. Entonces todo el tiempo los miembros de este grupo están colocando por Face y tu entras diariamente y ahí hay varias notas, eso es a diario es muy activo el grupo. Eso pasa aquí con los estudiantes de la Licenciatura y en el trabajo regularmente estamos haciendo dos reuniones por mes y al final de semestre hacemos varias reuniones evaluando de pronto lo que estuvo bien, lo que estuvo mal, lo que podríamos hacer, ¿hasta qué punto llegar? (R20) todo esto y ocasionalmente uno habla con un amigo, le manda una actividad. Yo creo que si hay bastante contacto, yo salí de la Universidad y ya no me veo mucho con mis compañeros, pero ehh utilizamos medios y todo el tiempo estamos en contacto, de pronto ya no es ehh de frente con el compañero que tú te sientas a hablar, pero si por el correo, por Facebook ya, una llamada es es. Realmente activo.</p>
	5.2.2.5 Proyección laboral profesional		2.5.1 En realidad hay un proyecto de crear una empresa, porque hay una idea que no hemos encontrado aquí en Cali que es a través del ISP,
	5.2.3.1. Gestión de contactos	Estudiantes egresados de la licenciatura y la	3.1 ... Mis compañeros me están diciendo “oye están necesitado un profesor en un Instituto o en un colegio”,

5.2.3. Impacto interpersonal	5.2.3.2. Habilidades sociales		<p>3.2 ...El estudiante que de pronto participa mucho en clase se va creando cierta reputación.</p> <p>3.2.1. ... De pronto no sabría como resumir mis actividades ya, no sabría cómo definir mis actividades pero yo siempre trato de que sean muy dinámicas. Al decir dinámicas; no quiero decir que voy a hacer un showman, un payaso en el salón de clases, al decir dinámicas trato de vincular lo que más pueda a los estudiantes a una actividad. Tratar de no pararme siempre a hablar, sino establecer ehh un salón de clase en el que todos tengan una participación activa ya.</p>
	5.2.3.3. Lazos sociales	Referencia del estudiante que recibe su clase. Compañeros de trabajo	<p>3.3.1 También hay cierta camaradería con los compañeros, de alguna manera uno les colabora mucho a ellos, ellos le colaboran mucho a uno. O sea a ti, esta por ejemplo, uno a veces hace reuniones que no son obligatorias, uno mismo hace las reuniones con los profesores para de pronto hablar de evaluación, eso siempre lo hacemos: un profesor hace la evaluación de mi curso y yo la de otro profesor.</p> <p>3.3.2... Uno siempre está compartiendo materiales, se está apoyando todo el tiempo. Ehh uno siempre está compartiendo ayudas didácticas, de pronto no ser egoísta con lo que uno tiene , de pronto fortalece mucho las relaciones profesionales ya.</p>
	5.2.3.4. Alianzas profesionales	Compañeros para montar la empresa y la Universidad libre	<p>En realidad hay un proyecto de crear una empresa, porque hay una idea que no hemos encontrado aquí en Cali que es a través del ISP, (R12) entonces esa idea está en remojo pero ya uno empieza a visualizar las personas que pueden hacer parte de ese equipo ya, y es básicamente por lo mismo, porque uno ve que la persona es responsable, que si la persona eh no puede asistir a una clase te va a decir con una semana de antelación, es una persona super responsable que uno ve que prepara clase, que todo el tiempo está haciendo renovando, haciendo preguntas, que son personas que tienen charlas académicas con uno ya. (R13) Entonces claro uno comienza a mirar varias personas que podrían conformar ese grupo, porque son personas muy estables académicamente, serias y respetuosas ya, porque uno ha trabajado con ellas uno las conoce, uno sabe que el trabajo que está persona realiza es serio. También es importante que la persona que trabaja no lo hace sólo porque necesita de pronto el sueldo para pagar sus deudas, sino que también es una persona que le gusta hacerlo ya, es una persona que realmente disfruta trabajar entonces todo eso. (R14) Como que uno crea ese perfil, claro hay varias personas que uno comienza a mirar y otras personas que uno dice “De pronto esta persona tal vez no podría aportar mucho al equipo”</p>

ANEXO 5

Convocatoria para la participación a grupos focales

A continuación se presenta la invitación enviada a los egresados de la Universidad del Valle del I y II periodo del 2012 y I período del 2013, dicha invitación fue enviada al correo electrónico suministrado de los P.R.E., suministrados por el Programa de Egresados:

Buen día, egresado de la Universidad del Valle.

En estos momentos me encuentro en la etapa de recolección de la información para el proyecto de tesis de una Maestría en Psicología Organizacional y del Trabajo que me encuentro desarrollando como parte de mi formación postgradual; sobre el tema de las estrategias para lograr la inserción laboral como profesional recién egresado de la Universidad del Valle, como una de las técnicas propuestas para este fin se encuentra la realización de unos grupos de discusión con el fin de conversar a cerca de algunos aspectos relacionados con el tema.

Por lo anterior es importante contar con su valioso aporte en el desarrollo de esta investigación y me permito invitarlos a una sesión grupal que se llevará a cabo en la Universidad del Valle, edificio 388 salón 4048 el próximo: **(fecha)** _____ en cualquiera de los siguientes horarios:

1. 8:00 a 10:00 A.M.

2. 10:30 a 12:30 P.M

Los que puedan asistir por favor confirmar su asistencia por este medio, se hará reconocimiento para el transporte y se cuenta con un refrigerio.

Mil gracias.

ANEXO 6

Protocolo de Aplicación Grupo Focal

Saludo

Buenos días, son las _____ am, podemos comenzar la reunión para la cual han sido convocados. Les agradecemos que hayan aceptado la invitación para participar en este encuentro y que dediquen una parte de su tiempo al tema que vamos a tratar, sabemos que tienen otras ocupaciones por lo que es muy gratificante para nosotras verlos en este día.

Mi nombre es _____ y el de mi compañera es _____, En el momento me encuentro recogiendo información sobre aspectos relacionados con el proceso de trabajar como profesional, a esta razón obedece su participación el día de hoy para que con sus aportes recojamos la información concerniente a este tema.

Introducción

Nos gustaría conocer sus experiencias, opiniones y puntos de vista sobre todo lo relacionado con todos aquellos aspectos que posibilitaron la inserción laboral de ustedes.

Dinámica

El grupo focal para quienes no conocen la técnica consiste en que como grupo nos enfoquemos en abordar la temática del trabajo como profesionales, contamos con unas preguntas ejes pero no eso no quiere decir que solo debamos responder a estas, pues pueden surgir otras en el transcurso de la actividad, que también estarán sujetas a sus opiniones y comentarios. Yo seré la moderadora iniciaré con una pregunta para que se dé la participación de todos no solo dando su opinión, sino también haciendo comentarios sobre la opinión de sus compañeros.

Recuerden que son ustedes los encargados de esta discusión, de acuerdo a sus opiniones, comentarios y debates que surjan entre ustedes mismos enriquecemos la discusión y podemos sacarle el máximo provecho al tema.

No piensen en llegar a un acuerdo, no existen respuestas correctas o equivocadas sino cada uno de sus puntos de vista que pueden ser muy diferentes entre ustedes, no sientan restricciones para dar sus comentarios, aunque consideren que a otras personas no les gustará, sean participantes para ampliar la comprensión de la temática.

Durante el transcurso de esta sesión una de nosotras tomará el papel de moderador, es decir, va a conducir la discusión, dará la palabra a cada uno de ustedes para que el turno sea respetado y enfocará la discusión si se sale del tema que se ha planteado originalmente,

mientras que Ana María hará el papel de Observadora, registrando todo lo que suceda en esta actividad.

Recuerden que es importante que todos participen en la discusión por lo que es vital que se respeten los turnos y cada uno hable sin interrumpir al otro.

Hace un momento pedimos nos firmaran un consentimiento este es para que nos posibiliten la grabación, con el fin de poder recoger de la forma más fiel posible sus intervenciones y transcribirlas posteriormente. Recuerden que toda la información aquí recogida se mantendrá en absoluta reserva y solo tendrá fines meramente académicos y de investigación.

Por lo anterior es conveniente evitar conversaciones entre ustedes y murmullos, debido a que esto dificultaría la calidad del audio en la grabación.

Duración: 2 Horas

Horario: 2:00 -4:00 P.M

Receso y Refrigerio: 3:00 a 3:20 P.M

Cierre de la actividad: 4:00 P.M.

Materiales:

Salón con una mesa larga o varias mesas y 12 Sillas

Grabadora

Refrigerio.

Tarjetas con la identificación

¿Alguien tiene alguna pregunta antes de que demos comienzo a la actividad?

Bueno demos inicio a la actividad. Se ha colocado sobre la mesa y frente a ustedes tarjetas con convenciones definidas para que sea más fácil identificarlos.

Para el cierre de la actividad se le dan los agradecimientos a los participantes por la asistencia y se les invita a vincularse al Programa de Egresados. Por último se procede a ofrecer el refrigerio.

ANEXO 7

Grupo focal 1

Psicóloga: Buenos días. En primer lugar quiero que compartamos aquellas experiencias previas a egresar les han favorecido a la hora de entrar a trabajar. Esas experiencias pueden ser académicas, extracurriculares, laborales que ustedes tuvieron previo al egreso y que ahora han sido favorables.

P1: Primero que todo buenos días. Mi nombre es LB soy ingeniera de alimentos. Realmente las experiencias que me han ayudado en la parte laboral, ha sido la parte académica, las electivas que tomé (R-1 5.2.1.1). y también en la parte extracurriculares los cursos que tomé una vez egresé. (R-2 5.2.2.3) Experiencias laborales han sido más que todo con manejo de personal entonces eso me ha favorecido mucho a la hora de llegar a otras empresas que miran mucho el manejo de personal, el contacto con gente, servicio al cliente entonces me ha favorecido mucho. (R-3 5.2.3.3)

Psicóloga: ¿Antes de salir de la Universidad hiciste algún trabajo laboralmente hablando?

P1: Si, fui monitora pero de la Escuela de Sistemas, de una sala (R-4 5.2.1.2)

Psicóloga. Cuándo nos hablas de la importancia de las electivas, ¿quisiera saber más a fondo en qué sentido?

P1: Es que las electivas son materias más específicas de la carrera, entonces al momento en que vas a alguna parte a un trabajo te exigen mucho que seas muy específico, por ejemplo si tienes conocimiento en esto, ah listo sabe del tema.

Psicóloga: cuándo mencionas que trabajaste como monitora ¿crees que eso te sirvió para algo?

P1: No en realidad no me sirvió, porque yo era monitora del área de sistemas, a mí me tocaba más en la parte de computadores, programas y pues mi desempeño es como es ingeniera de alimentos, productos, BPM, no fue como un buen enlace para abrirme campo.

Psicóloga: ¿Pero a nivel personal?

P1: A nivel personal y académico si, porque yo aprendí muchas cosas en la parte de los sistemas, de Linux porque allá se manejaba eso, aprendí de programación, ya en la hora de buscar un trabajo no, porque necesitan que tu tengas más énfasis en la parte de BPM, de HACCP y no les importaba la parte de computación.

P2: Buenos días, mi nombre es MG soy licenciada en filosofía, la Universidad me ha ayudado mucho en los conocimientos académicos para conseguir un trabajo, también porque aquí puede acceder a una beca que se llama Mather Luter King para estudiar inglés en el Colombo Americano, entonces desde que salí de la Universidad se me ha dificultado mucho encontrar trabajo como licenciada en filosofía, mi campo es muy corto, en cuanto lo del inglés yo ahora estoy trabajando como docente de inglés, lo que me ha facilitado por el conocimiento de inglés que tengo (R-5 5.2.2.2), pero esto mientras sale algo en lo que realmente estudié.

Psicóloga: Cuando tú dices que te enteraste de esas becas ¿cómo te enteraste?

P2: A partir de las comunidades afrodescendientes de la Universidad, hay varios grupos y yo en ese tiempo participaba en uno de ellos y por medio de la oficina de Relaciones Internacionales que hay aquí y en donde se entregaron los papeles.

Psicóloga: En ese grupo de comunidades afrodescendientes ¿qué más actividades te permitía ese espacio?

P2: Pues aprender mucho de nuestra historia, de nuestro antepasados, también tener la posibilidad de viajar y reunirnos con personas de otras comunidades afro, me ha ayudó aprender a expresarme, porque a mí me había calificado como muy tímida, esos espacios le sirven a uno para crecer como persona (R6-5.2.1.1)

Psicóloga: ¿hace cuánto te graduaste?

P2: En abril de este año.

Psicóloga: ¿Cuánto tiempo llevas como docente de inglés?

P2: ya casi voy para 3 años. (R-7 5.2.1.2)

Psicóloga: O seas que estás trabajando como docente antes de graduarte.9

Psicóloga: ¿Previo a ese trabajo como docente habías tenido otro trabajo?

P2: No, yo no había trabajado, pues aparte de lo que uno hace para sostenerse, estuve vendiendo pastelitos de hojaldre. (R-8 5.2.1.2)

Psicóloga: ese trabajo que tienes como docente de inglés ¿eres empleada directamente o cómo trabajas?

P2: Pues a mí el contrato se me acaba cada año en diciembre y me lo remuevan en febrero, yo trabajo para el CRIC (Consejo Regional de Indígenas del Cauca), yo trabajo en Jámalo Cauca.

Psicóloga: (preguntándole a la P1) ¿tu si estas empleado?

P1: yo le estaba trabajando a un operador del ICBF, le trabajaba en la parte de desayunos escolares, esta semana los colegios entraron a receso, si el operador firma contrato, nosotros entramos otra vez para el 15 de octubre, si al operador no le alargan el contrato pues estaría legalmente como desempleada.

Psicóloga. Bueno ¿quién quiere continuar?

P3: Mi nombre es Y.A., soy egresada del Programa de Biología. En mi caso la monitoria si me sirvió para estar en este momento laborando, porque fue enfocada en lo que yo estudié , en los laboratorios de Biología (R-9 5.2.1.2) y este momento estoy prestando un servicio remunerado a un profesor de acá. (R-10 5.2.1.3)

Psicóloga: ¿se dio continuidad a esa monitoria?

P3: Digamos que sí, ahora estoy vinculada a un proyecto.

Psicóloga: ¿Tienes otra experiencia previo a parte de la monitoria que te haya servido para estar ahora trabajando?

P3: De hecho cuando entré a la monitoria fue como administrativa porque había antes trabajado como secretaria en una cooperativa, entonces esa experiencia previa me sirvió, ya en la monitoria entré fue en la parte técnica como es el caso del proyecto que acabo de iniciar (R-11 5.2.1.2).

Psicóloga: ¿Cómo llegaste a esa Monitoria?

P3: Pues hubo una especie de convocatoria, quedamos 2 personas, nos hicieron entrevistas y seleccionaban.

Psicóloga. ¿Cuál crees que fue el hecho de que te dieran continuidad de la monitoria a ahora en el proyecto?

P3: Pues es un trabajo que requiere precisión, paciencia y pues creo que así me gané la confianza del director del proyecto. (R-11 5.2.1.3)

Psicóloga: Y el ultimo participante, el único hombre que nos acompaña en esta reunión ¿quieres compartir tu experiencia?

P4: Buenos días, mi nombre es L.B, les reitero mis agradecimientos por esta invitación. Yo como experiencia previa estuve trabajando un tiempo como líder comunitario en la comuna

11 (R-12 5.2.1.2), logrando una representación en la junta directiva gracias a lucha que emprendimos que emprendimos con algunos miembros de la comunidad para evitar el cierre total de puestos de salud y hospitales, esa experiencia me ayudó a saber de la comunidad y de las políticas municipales. Yo entré a la Universidad a estudiar filosofía, ya para el año 98 con un grupo de estudiantes formamos un preicfes, ese preicfes tenía la finalidad de ayudar a quienes vivían en zonas marginadas les fuera mejor académicamente con miras a que en las Pruebas de Estado (R-13 5.2.1.1) tuvieran un mejor resultado, trabajé con el grupo durante 14 años y eso me sirvió bastante para fortalecer mi base pedagógica, y hago un paréntesis es muy importante que en filosofía tomen en cuenta materias pedagogías porque son muy útiles a uno como egresado. Entonces la experiencia como líder, las materias pedagógicas, y la experiencia en el preicfes, sirvieron para que una vez que fui invitado a un proyecto en el Sagrado Corazón que es un colegio de estrato alto, pues me sirvió para que me abrieran las puertas, allí laboré durante 7 años (R-14 5.2.1.3). Fui testigo de la crisis que enfrentan los docentes de colegios de estrato alto, porque realmente el mercado es muy reducido, entonces cuando las condiciones contractuales empezaron a cambiar hasta allí llegué, estuve haciendo una maestría de epistemología y religión pensando que la situación no iba a ser tan crítica, pero me tocó lastimosamente suspender la maestría y ahora estoy dando clases particulares.

Además qué calificó como positivo y negativo durante mi estancia en la Universidad. Pues a nivel académico si me dio mucha confianza para desempeñarme en lo que yo hago que es la enseñanza, pero en lo negativo coincido con mi compañera Y. A (P3) sobre los aspectos normativos para los egresados hay vacíos en la licenciatura, hay vacíos en el manejo de las tecnologías de la información y también aunque se da un inglés básico, considero que debe ser más profunda. Estoy dando como les decía, clases particulares, me contactaron para dar clases a una niña con dificultades cognitivas (R-15 5.2.2.4) y ahí me dado cuenta del profundo desconocimiento que tenemos muchos licenciados en ese aspecto, y es la sugerencia para un trabajo más interdisciplinario entre las facultades de Univalle. Cuando yo venía con mis estudiantes acá al museo de Historia me di cuenta de la descoordinación que existe entre las Facultades. (1)

Psicóloga. Para precisar un poco ¿tú en qué fecha egresaste de la Universidad?

P4: yo egresé el 6 de junio del 2012, porque tuve que parar un tiempo y ya me gradué como licenciado en filosofía.

Psicóloga. ¿Ahora cuéntenos un poco acerca de qué personas o contactos han estado involucrados en el proceso de ustedes trabajar?

P4: Una persona muy particular que me ayudó a entrar al colegio Sagrado Corazón, ella es de la Facultad de Ciencias de Educación, ella me invita a una conferencia sobre un tema particular de filosofía y eso significó abrir las puertas laboralmente. Nosotros nos conocimos aquí en la Universidad y luego ella es quien me invita a dar una conferencia. (R-16 5.2.3.1).

Psicóloga: ¿Quién más quiere participar?

P2: Pues para el trabajo, un compañero de educación física, él laboraba 3 años en una institución y allá necesitaban un profesor de inglés e inmediatamente él me contactó. Yo a él lo conocí aquí en la Universidad. (R-17 5.2.3.3)

Psicóloga: ¿cómo se conocieron, teniendo en cuenta que es de una carrera diferente?

P2: Pues yo llegué preguntando del grupo afro y yo andaba un poco perdida, yo llegué un sábado por la tarde, él me dijo que la asesoría era por la mañana, a partir de ese día me lo encontré en otra ocasión y empezamos a establecer una amistad.

P1: Pues realmente la parte laboral para mí influyeron personas de afuera, yo empecé a realizar la práctica por medio de mi prima, que no es estudiante de acá sino que ella docente de natación y preescolar, por lo que conoce mucha gente, fue por medio de ella que empecé las prácticas y la parte laboral.

P3: En mi caso como ya les dije fue por medio de un profesor de la Universidad.

Psicóloga: ¿Qué consideran ustedes que les ha obstaculizado el proceso de trabajar como profesionales?

P1: Yo creo que la experiencia laboral, porque a uno le piden 1 o 2 años de experiencia laboral, pero uno recién egresado no va a tener esa experiencia, a no ser que hayas trabajado durante tu carrera, pero uno como estudiante muchas veces no se enfoca en trabajar en lo de uno, sino si mucho en monitorias como las de acá de la Universidad como me pasó a mí. Yo voy a una empresa y me preguntan cuánto tiempo tengo de experiencia, y pues yo 6 meses de la práctica, 6 meses en otro lado. Ese ha sido el mayor obstáculo que he tenido en la parte laboral.

Psicóloga: ¿Tu que has hecho para conjugar con eso?

P1: Me ha tocado hacer cursos para no dejarme atrasar en la parte mía, renovándome. Por lo menos hice un curso de auditora y lo hice en convenio con una empresa de la Universidad Santiago de Cali, otros cursos con Coomeva y ahora pues estoy aprendiendo otro idioma, entonces para que las empresas vean que uno no se ha quedado como estático en el tiempo en que uno ha salido. (R-18 5.2.2.3.)

Psicóloga: ¿Esa necesidad de hacer cursos de dónde ha salido? ¿Te lo han exigido?

P1: Pues cuando uno sale a buscar la práctica, uno se da cuenta que las empresas requieren que uno sea experto en ciertos temas, a raíz de eso uno empieza a buscar cómo hacer sus cursos.

Psicóloga: ¿Esos cursos de qué temas han sido?

P1: En la parte de BPM, inocuidad y HACCP, ya mi idea es hacerme una maestría en la parte administrativa y no ceñirme sólo a los conocimientos técnicos de mi carrera, entonces también he hecho cursos de finanzas, de contabilidad. (R-19 5.2.2.3.)

P2: Algo que obstaculiza como decía mi compañera es la experiencia y la necesidad de alguien que lo recomiende para conseguir un trabajo o si no es muy difícil. Yo tengo familiares que ya se graduaron de la Universidad y no consiguen trabajo, es por la falta de recomendación, así lleven en la hoja de vida pero si no es recomendado por alguien lo más probable es que no lo llamen, falta de relaciones con alguien que trabaje en esa empresa.

P3: Pues para nadie es nuevo que el trabajo hoy en día está muy orientado a lo técnico y tecnológico. Las ganancias son orientadas para el empleador y no para el empleado, por ejemplo acá somos muy académicos, muy come libre y no vemos tantas cosas técnicas, por ejemplo hay grupos de cerrados donde se manejan equipos y a los que no pueden acceder todos los estudiantes, eso al momento de poner una experiencia laboral en el manejo de cierto aparato uno no lo puede poner porque en verdad no fue posible acceder a él y por otro lado, si no tuviste suficiente tiempo para pertenecer a un grupo de investigación, después eso también se va a ver reflejado porque no hay una referencia. (R 20 5.2.2.1.)

P4: Hay una situación muy particular cuando el tiempo que estuve desempleado me sirvió para conocer más las condiciones laborales de los profesionales como de mis compañeros docentes de colegios públicos y privados, eso me permitió hacer contactos con profesores que están trabajando en condiciones lamentables, y todos están buscando estabilidad y esa estabilidad sólo la vemos trabajando para el Estado, a sabiendas que la calidad y los estímulos educativos son precarios, pero lo que se busca es estabilidad, y no exploran otras modalidades de supervivencia que si bien son riesgosas como yo que además de las clases particulares tengo un negocio con mi compañera prestando plata (R-21 5.2.2.6) con una tasa de interés, he visto otros compañeros ubicados en cosas que jamás pensaron verse como manipulando alimentos en panaderías. Entonces aspectos positivos en esa orfandad laboral es unirnos con otros compañeros que estamos en las mismas, en la inmundicia, y además de pasar más tiempo con mi esposa. Pero una brecha enorme que hay para trabajar es la distancia entre el sector oficial y el privado.

Psicóloga: Ahora vamos a proyectarnos laboralmente un poco para ver qué metas nos hemos propuesto para entre 2, 5 y 10 años y cómo piensan ustedes lograrlas.

P1: Bueno yo ahorita quiero hacerme la maestría o una especialización, hacerme un préstamo para tener mi título (R-22 5.2.2.5). He visto que ahora tener un título es como tener un título de bachiller, ya no sirve, toca hacerse la maestría, una especialización, un doctorado, porque ahorita profesional habemos muchos, toca es hacer la diferencia en el mercado. A 5 años yo me quiero ir a Canadá, ahora estoy estudiando francés para trabajar (.y si Dios lo permite

seguir estudiando, y 10 años aún no me he visualizado pero sería estar sólido laboralmente, económicamente para ayudar a mis padres (R-23 5.2.2.5).

Psicóloga: ¿Cómo has pensado lograr todo eso?

P1: Tratando de capacitarme, si usted no se capacita no logra mejores trabajos, toca es ganarse intelectualmente e igualmente a 10 años visualizo tener mi propio negocio (R-24 5.2.2.5) porque al estudiante de Universidad Pública, lo forman para ser empleado, no lo forman para ser empleador, lo que si se ve en las privadas, en la Javeriana, Sanbuenaventura y la Icesi, a ellos le meten la mentalidad de formar empresa y que la gente trabaje para ellos, aquí no, aquí falta que la Universidad incentive a los estudiantes a formar empresa y no seguir saliendo a trabajarle a la gente.

P3: Pues yo si quiero hacer la maestría (R-25 5.2.2.5) en lo que a mí me gusta y crear la oportunidad a que los demás accedan a espacios de conocimiento.

P2: Entre 10 años como decía mi compañera estabilidad laboral, entre 2 años en estos momentos estoy pensando en hacer la maestría, (26 5.2.2.5) no cuento con los recursos ahora pero sigo buscando posibilidades de ganarme alguna beca o aprovechar los conocimientos que tengo en inglés.

Psicóloga: ¿en qué harías la maestría?

P2: No la haría en algo relacionado con inglés, en filosofía es muy complicado, ya sería en algo relacionado con el trabajo social. (R-27 5.2.2.5)

P4: Mi aspiración personal y profesional es terminar la maestría, laboralmente veo muy difícil está plaza, sé que me va tocar tomar decisiones muy radicales como irme de la ciudad, y no visualizo a 10 años, pero la decisión más cercana es optar por una actividad diferente (R-28 5.2.2.5) o profundizar en la actividad que les comenté ahora, o formar un grupo interdisciplinario con otros compañeros para que surja alguna ideas, lo único es que no nos podemos quedar quietos, (R 28 5.2.2.5) aunque hicimos la prueba para el concurso docente no nos hacemos muchas ilusiones.

Psicóloga: ¿cuando dices en cambiar la actividad, sería en algo totalmente diferente o piensas en utilizar los conocimientos que ya tienes?

P4: Por ejemplo yo desde mis clases particulares, con la niña con problemas cognitivos trabajo desde una perspectiva emocional.

Psicóloga: Bueno, ya para ir cerrando ¿me gustaría que me contaran ahorita que ya son egresados, contactos con egresados, qué hacen para mantenerse actualizados, en qué grupos participan, no sólo con otros egresados sino para mantener sus redes.

P2: Desde que estoy trabajando allá me he alejado un poco de mis compañeros afros, es complicado, pero a partir del facebook mantiene uno enterado, pero no es como antes que uno mantenía enterado del otro, qué hacía y qué no hacía. (R-29 5.2.3.1.)

Psicóloga: Nos estás hablando de los compañeros de carrera, ¿pero qué otras amistades tienes?

P2: Pues en el grupo de afrodescendientes hay compañeros de todas las carreras.

Psicóloga: ¿Cuál es la forma en qué buscas contactos?

P2: A partir de los contactos con compañeros de aquí, aunque saben que estoy trabajando allá si ellos conocen de alguna vacante me llaman. (R 30 5.2.3.1)

Psicóloga: ¿Cómo haces para que ellos sepan cómo es tu situación?

P2: De vez en cuando uno se encuentra o reúne con los amigos y pues ahí.

Psicóloga: ¿El hecho que seas de otro lugar ha favorecido u obstaculizado la situación de conseguir trabajo?

P2: No considero eso, tal vez al inicio que uno llega a una ciudad nueva y no conoce, uno llega con la visión de conseguir trabajo o de estudiar y al final nada resulta, ahora estoy como más abierta a conocer más a tener más amistades. (R-31 5.2.3.2)

P3: Principalmente trato de estar atenta a las cosas que salen en la página de la Universidad y también las amistades, aunque no soy amante de las redes, hay grupitos que forman en facebook que le avisan a uno de situaciones laborales o de actualizarse en este curso, también se generan discusiones. (R-32 5.2.3.2)

Psicóloga: ¿Y amistades por fuera de la U?

P3: La verdad no

Psicóloga: ¿Ya has buscado trabajo?

P3: Pues no porque con la monitoria, ya después cuando obtuve el diploma no tuve la desesperación porque me resulto esto, pero si no fuera sido así me hubiera tocado empezar a enviar hojas de vida, también una tía en Medellín me había dicho de un colegio para ir a enseñar Biología (R-33 5.2.3.3)

Psicóloga: ¿en qué te visualizas trabajando?

P3: Pues esta es la experiencia más cercana para adquirir experiencia, investigando y ya en marzo que se va acabando el proyecto estar pendiente de que becas salen. (R-34 5.2.2.5)

P1: Igualmente como dicen las compañeras en Facebook se han creado muchos grupos visitando bolsas de empleo que trabajos salen (R-35 5.2.3.1), o contactos familiares, como mi prima que conoce demasiada gente en la parte de alimentos, entonces le digo que cualquier cosas que veas me avise y así. (R-36 5.2.3.3.) También docentes del departamento de Química, aun guardo algunos contactos y les digo que si saben algo, aunque ellos casi siempre lo invitan a uno es a que sea docente (R-37 5.2.3.1), yo respeto mucho la parte de la docencia, mis dos padres son docentes pero al ver que el estudiante no respeta al docente, yo me dije que no quisiera dedicarme a la parte de la docencia.

P4: Mis contactos son personales a través de oportunidades laborales que me envían al correo, como asistencia a conferencias y también contactos familiares tanto de mi pareja como familia mía (R-38 5.2.3.3.), también por medios de comunicación (R-39 5.2.3.1.), voy cada 8 días a una sala de internet, ahí me dio cuenta de oportunidades laborales, pero mi idea es irme a Bogotá a mediano plazo, ya otros compañeros se han ido de ciudad y han encontrado nuevas oportunidades laborales. (R-40 5.2.2.5)

Psicóloga: ¿Ustedes consideran que quieren compartir o agregar algo en relación con el tema?

P4: Una de las situaciones que uno se da cuenta por profesionales como psicólogas, bueno no sólo darse cuenta porque esto ya lo sabía indirectamente a través de una de mis alumnas cuando me dijo que el papá había llegado del extranjero con una especialización pero que lamentablemente debía omitir esa especialización de las hojas de vida para poder encontrar trabajo, entonces una profesional aconsejaba no poner tanta cosa, que eso puede ser un obstáculo y eso realmente me impactó.

Psicóloga: ¿Qué más cosas quisieran aportar que han encontrado en el mundo del trabajo?

P1: Yo he visto muchos compañeros que hacen la carrera y se dedican a otras cosas porque esas cosas le dan más dinero, por lo menos mi prima es docente de natación y ella ahora está estudiando licenciatura en matemáticas, pero ella ve que es más rentable ser profesora de natación porque en una hora se gana \$30000 que yendo a impartir su licenciatura.

P4: porque muchos profesionales esperan la “teta” del Estado, entonces uno empieza a ver la degradación profesional, los ve politiqueando y entonces ahí se quedaran, en esto la iniciativa personal prima sin obviar un contexto complejo () que también cuenta mucho, en donde encontrar trabajo para el profesional se ha vuelto cada día más difícil, además pienso que cualquier carrera se debe tener en cuenta la desvalorización, los trabajos son temporales, prestación de servicios.

Psicóloga: Inicialmente quisiéramos que nos compartieran aquellas experiencias previas que les han favorecido su proceso de trabajar, experiencias cuando estaban estudiando, como experiencias académicas, extracurriculares o laborales. ¿Quién quisiera empezar?

P5: De las experiencias previas que tienen bases para el ingreso al mundo laboral fue por medio de mi trabajo de grado que desarrollé en el CIA allí estuve por más de un año en uno de los laboratorios, ahí desarrollé una investigación de las enfermedades del fríjol. (R-41 5.2.1.2)

Piscóloga: Perdón ¿cuál es tu carrera?

P5: Yo soy Biólogo. También que llegué a trabajar en la feria del libro, de resto lo normal, lo académico. (R-42 5.2.1.2)

P6: Pues creo que una de las ventajas es la carrera que estudié, siento que tiene mucha oferta de empleo que es Licenciatura en matemáticas, es muy apetecida entonces desde que estaba en 4º semestre se me brindó la oportunidad de laborar en un colegio pequeño. (R-43 5.2.1.2). También no sé si decirlo tristemente o de manera favorable al ser univallunos, sabemos cómo bandearla y movernos en comparación a otros profesionales.

P7: Yo no estoy laborando, soy egresado de ingeniería eléctrica, me gradué en mayo del 2012, más 6 meses que hice en una especialización tecnológica en el Sena que terminé en diciembre del 2012, (R-44 5.2.2.3.) y desde enero para acá no estoy laborando vinculado a una empresa, me he dedicado a trabajar independiente en la parte de instalaciones eléctricas y esto gracias a una electiva profesional y no he podido vincularme por el problema de la experiencia porque somos muy apetecidos pero es que si no hay experiencia hasta llega todo.

Psicóloga: ¿Ustedes en su carrera no realizan práctica?

P7: Aquí obligatoriamente es tesis, él que quiera hacer práctica la hace y él que no, pero por el afán en mis tiempos no alcancé, uno se estrella con la realidad y encuentra otro panorama.()

Psicóloga: ¿Cuándo estabas estudiando recuerdas haber asistido a otros espacios académicos, participación en seminarios, monitorias?

P7: La verdad cuando estaba estudiando me dediqué a estudiar, llegaba muy cansado por el estudio porque yo vivo en Florida-Valle, 6 años viajando me agotaba mucho.

P8: Yo soy licenciada en matemáticas y física, digamos que en cuanto a la formación que nos dan en matemáticas y física es muy importante, por eso fácilmente nos aceptan en un colegio, por ejemplo la falta de experiencia si es una limitante, yo por lo menos no trabajé antes de graduarme.

Psicóloga: ¿Cuándo estabas estudiando qué actividades llevabas a cabo?

P8: Digamos que como no laboré antes, lo que sí me sirvió es que yo fui representante estudiantil del Instituto (R-4 5.2.1.1), eso me dio conocimientos en manejo de grupos por eso cuando me gradué no me dio tan duro esa parte de la exposición ante el público. (R-46 5.2.3.2)

Psicóloga: Nos gustaría que nos contaran todas esas actividades así no estén relacionadas con la carrera.

P8: Siendo representante estudiantil también para mí fue una ventaja ya en las reuniones que asistía al momento de participar.

P9: Bueno yo soy biólogo, digamos que experiencias previas gané conocimiento en el área que me desenvuelvo en trabajo de campo en conservación, trabajo con fauna, también hice trabajos muy cortos con los profesores, estuve 6 meses en pasantía que me ayudó adquirir experiencia en el campo, también en la feria del libro participé una vez y trabajaba como mesero. (R-47 5.2.1.2)

Psicóloga: ¿Cuando mencionas que los profesores te invitaban a participar en investigaciones cortas por qué crees que te llamaban?

P9: Pues yo trabajé con él haciendo la tesis, y de ahí fue que me invitó, creo que vio mi habilidad de trabajo en campo (R-48 5.2.1.3) lo mío es ver observaciones de aves, de fauna y yo eso lo hago con mucha pasión, yo me le mido a lo que sea así sea mal pago, sólo por ganar experiencia, ya después con la experiencia busco un trabajo donde si valoren lo que hago. (R-49 5.2.2.4.)

Psicóloga: ¿Dónde hiciste la pasantía?

P9: eso fue en Perú, en un voluntariado, aprendí de convivencia porque éramos 6 u 8 viviendo en espacio muy reducido, entre nosotros nos repartíamos responsabilidades y el trabajo era de mucha paciencia, haciendo observaciones.

P6: Yo tengo que complementar respecto a la experiencia, como decía la compañera eso que hace uno extracurricular le sirve para afrontar situaciones como al estar frente a una exposición, yo puedo parecer de esos estudiantes dinosaurios porque duramos mucho tiempo por nuestras diferentes actividades a las que estaba vinculado, en ese caso políticas porque estas requieren muchos viajes, mucha socialización, eso le permite a uno cuando está frente a un grupo saberlo dominar sin necesidad de ser groseros (R-50 5.2.1.1), de más de los encuentros de matemáticas que se hacen, pero aquí si hay un problema que son los costos, muchos no podemos asistir a esos eventos porque económicamente no puede, por eso uno ve siempre a los mismos compañeros, pero los que sabemos cómo llegar buscamos la forma como llegar buscamos que nos salga económico como las dinámicas de bienestar. (R-51 5.2.2.6)

Psicóloga. Nos gustaría que nos contaran las personas que fueron y han sido significativas en este proceso de ustedes trabajar.

P7: Por lo general mis compañeros le dicen a uno, lleva la hoja de vida a tal parte. (R-52 5.2.3.1.)

Psicóloga. ¿Por qué tus compañeros te dicen eso?

P7: Uno cuando sale se pregunta por dónde empiezo, entonces uno le dice a un amigo si sabes de tal oferta entonces me avisas. (R-53 5.2.3.3) pero ahora muchas oferta las publican en las agencias de empleo entonces uno acude es a ellas.

Psicóloga: ¿Tu que estrategias estas implementando para conseguir trabajo?

P7: En la mayoría de los casos la parte virtual, compañeros y familiares. De pronto ser instructor en el Sena.

P5: Pues personas en particular no sabría qué decir, pero en el CIA donde trabajo fue una buena plataforma. Aquí también cuando los jóvenes se gradúan acuden al Programa Grupo Investigación de Colciencias y manifiestan su interés en participar, yo estuve metido en uno con un profesor, yo le mostraba los trabajos y él me los corregía, pues me dijo que inicialmente me podía vincular con Univalle en una manera de contratista y ya cuando le resultó el proyecto, supuestamente me dijo que el presupuesto no había sido suficiente. Antes Colciencias permitía vincular 2 proyectos por grupo de investigación, ahora cambiaron las reglas de juego y máximo se puede un proyecto por 2 personas. Pues yo he podido hacer otros trabajos de logística con otra compañera de biología en el área de logística (R-54 5.2.3.4.).

P6: Yo creo que los amigos y los compañeros de academia son fundamentales a la hora de buscar un trabajo (R-55 5.2.3.3), porque son con los que compartimos información, mi primer empleo lo conseguí por medio de la prensa, ya cuando uno decide buscar otro trabajo que le ofrezca mejores condiciones económicas y profesionales, fue gracias a una compañera con la que me gradué me dijo que estaban necesitando profesores en tal institución. (R-56 5.2.3.1.)

Psicóloga: ¿Pero qué vio tu compañera en ti para que te recomendara?

P6: Lo que creo que vio más allá de la amistad, es que éramos un equipo de trabajo y ella veía que yo respondía y eso que éramos 4, pero ella no llamó a los otros 2, creo que vio fue la responsabilidad, yo era poco lo que veía académicamente pero respondía porque mi idea no era dejar las cosas a medias y además ella veía las otras actividades que yo hacía (R-57 5.2.1.3), entonces veía que soy comprometido, otras personas que se convierten las referencias personales que uno tiene, siempre uno busca que esas referencias sean

reconocidas, entonces mis referencias son un primo que es cirujano de Univalle, y otro compañero que es Comunicador Social.

Psicóloga: ¿Cómo estableciste contacto con el comunicador social?

P6: Somos amigos desde el colegio.

P7: Mi papá, por ejemplo al llevar hojas de vida donde él labora, porque necesitan un ingeniero electricista pero por el tema de la experiencia me dicen, espere a ver qué hacemos y ya, eso no más. (R-58 5.2.3.3)

Psicóloga: ¿Pero que otros contactos, amigo o redes tienes que te pueden favorecer?

P7: Pues mis padres y compañeros. Y también me he dedicado a hacer cursos complementarios que me puedan ayudar, cursos en salud ocupacional, en la parte de mantenimiento y máquinas. (R-59 5.2.2.3)

Psicóloga: ¿Contactos que hayas establecido en el Sena?

P7: No, porque las relaciones no eran como acá en la Universidad, eso es por el tiempo porque las relaciones se van fortaleciendo por el tiempo.

P8: Mi primer contacto fue mi mamá, porque ella lleva mi sobrino a una escuela de futbol y allá también va el hijo de alguien que es empleado de un colegio, ella me contactó a entrevista con la rectora, pero por mi inexperiencia esa entrevista fue fatal, de ahí como no conocía a nadie más lo que hice fue tomar un directorio de correos electrónicos de colegios privados, haber hoja de vida a todos los correos, y ya en la parte de la entrevista me entrenó un amigo para saber qué contestar, cómo hablar.

P9: Mi primer trabajo fue con una compañera de estudio de la Universidad, la cual conocía a otra persona, y pues me dijo que enviara la hoja de vida, era para un trabajo con aves y pues yo la mandé, (R-60 5.2.3.1), le gustó, hablé con el ingeniero que estaba a cargo del proyecto, no era directamente con Corpoíca, sino por una bolsa de empleo, trabajé 6 meses con prestaciones y ese ha sido el único trabajo con prestaciones, porque siempre había sido por una semana de campo, te pagamos tanto. Después de eso han venido trabajos cortos de 1 y 2 meses (R-61 5.2.1.3), por mis compañeros de proyectos que me han dicho, envía tu hoja de vida, o por esas bolsas de empleo, he enviado como 50 o 70 sitios, a los que tengo perfil aplico y en sólo uno me salió. Pero básicamente ha sido por gente conocida, compañeros de estudio o de trabajo. En este momento llevo 2 meses sin trabajo y estoy tratando de vincularme con una fundación en conjunto con la CVC, pero creo que las condiciones no son del todo favorables, porque me piden no sólo el trabajo con aves, sino que maneje las ranas, mamíferos, y siempre me ha pasado eso, lo que salga es eso porque no hay más opciones, sin importar bajo qué condiciones, además porque uno deja muchas cosas de lado por hacer ese tipo de trabajo.

Psicóloga: ¿Ustedes creen que su formación los preparó para enfrentarse al mundo del trabajo?

P7: Nos decían ya cuando estábamos en 7° u 8° semestre, ya cuando se ven las materias fuertes, todo lo relacionado con máquinas, porque en general la carrera es muy teórica, los profesores nos decían, cuando se vinculen a alguna empresa tengan mucho cuidado con eso, ya eso dependía de cada quien como se vaya a proyectar. En cierta parte, yo diría que en un 50%.

P5: La pregunta si mi formación me preparó para el mundo laboral, pues es que para mí el mundo laboral es prácticamente desconocido. En mi carrera hay muchas ramas, por lo que muchos de mis compañeros salían con diferentes enfoques, estamos como muy especializados, porque si a mí me ponen un trabajo de conservación de aves yo no sé nada de eso, por eso si hay una oferta laboral yo me sentiría seguro si es dentro de mi área.

P9: Yo creo que en el caso de nosotros no nos preparan para el mundo laboral pero si para el mundo de la investigación, yo creo que irme por una rama y ganar experiencia por ese lado, creo que si me ha aportado. (R-62 5.2.2.5)

Psicóloga. Pero ahí me toca devolverles la pregunta, porque cuando uno dice que si la Universidad los preparó, no se toma en cuenta que está haciendo cada uno de ustedes para trabajar.

P6: Yo creo que esa es una de las discusiones que más se ha dado en el IEP por las licenciaturas, sobre qué está haciendo para formarnos como docentes. Nosotros en licenciatura en matemáticas no tenemos la oportunidad de decir, váyanse 6 meses a un colegio mientras son estudiantes, eso haría escuela en torno a lo que es el campo laboral. Eso era lo que me planteaba con un grupo de egresado, qué es lo que estamos haciendo pero en un campo que es la educación la Universidad si debería de pensárselo dentro de nuestra formación, porque salir a manejar grupos de 30 hasta 60 estudiantes y uno sin experiencia, entonces está el loquito, el aplicado, el que te tira el borrador. Mire yo escucho a mis compañeros de Biología y veo esa brecha, porque los 2 son biólogos pero no pueden enviar la hoja de vida a la misma parte, es que están tan especializados y ni siquiera han hecho una especialización, entonces el campo laboral se les va reduciendo porque les toca enfocarse por donde están.

Psicóloga: ¿Ahorita como egresados qué metas han proyectado dentro de 2, 5 y 10 años? ¿Cómo piensan lograrlas?

P6: Yo siempre he querido seguir estudiando, apenas ahora tengo el pregrado pero mi idea es hacer una maestría, pero casi no me ha gustado el título de doctorado porque entre más responsabilidad tu cabeza se vuelve más loca. En lo laboral yo tengo claro que me gusta es la

educación de escuela, no me gusta la educación superior y con el Estado, porque cuando uno es soltero se va para donde lo manden pero uno ya con familia si lo piensa, mi nombramiento en el Valle del Cauca es mi objetivo principal. Eso sería a mediano plazo, ya para lograr una verdadera estabilidad si he tratado de participar en los concursos que saca el Estado (R-63 5.2.2.5) y lo veo así porque en nuestra profesión trabajar es muy duro, siempre nos contratan por meses y trabajar como profesor de colegio privado es triste porque sabes que de 12 meses del año van a ver 2 en que no harás nada y no tendrás un peso. También por cuestiones de estabilidad laboral estoy aplicando a una administrativa con el Inpec, porque ser profesor es duro.

P5: Para mí la salida al mundo laboral es como un choque, una frustración, eso me tiene la cabeza un poco loca (), pero tengo muchas ideas como para poder superar estas circunstancias, las ideas van desde emprender y crear una empresa propia (R-64 5.2.2.5).

Psicóloga. ¿Pero esa empresa que esté relacionada con lo que estudian?

P5: Si claro, he pensado en la comercialización de productos comestibles, también en la educación como un salvavidas, porque muchos profesionales quieren eso de la educación con el Estado porque saben que allá tendrán una estabilidad, pues también tengo en mente escribir un libro, dar continuidad académica, hacer un posgrado (R-65 5.2.2.5)

P7: Pues yo si tengo pensado en trabajar, tomar algo de experiencia e irme a especializar en la parte de mantenimiento, y pues me gusta enseñar, me gustaría ser instructor y más adelante pues formar mi propia empresa de mantenimiento que sea como un seguro de vida porque ya nosotros lo jóvenes no vamos a alcanzar pensión. (R-66 5.2.2.5)

P8: Yo me quiero devolver un poquito a la parte de la práctica porque considero que eso es fundamental, nosotros como licenciados en matemáticas no tenemos prácticas y si hubiera habido práctica me hubiera ahorrado muchos años de estar aquí, porque en estos 2 años que llevo enseñando me he dado cuenta que no es mi vocación, tal vez si hubiera habido práctica hubiera dicho voy a empezar de nuevo pero desde otra parte, me ha dado cuenta que me gusta la arquitectura, desde el colegio a mí me gustaba el dibujo técnico, pero no pensé en eso. No es sólo tratar con los niños sino con los padres de familia, es un ambiente muy pesado (). El año pasado yo estaba en un colegio de cobertura de estrato bajo, ahora estoy haciendo un reemplazo en un colegio oficial de estrato medio, pero la cuestión es como igual, porque el problema social y con los padres de familia es igual, pero creo que este es mi último año como docente, me di cuenta que éste no es el fuerte mío, no es lo que me apasiona (R-67 5.2.1.4). Ya lo que está en mi cabeza es montar un negocio, y más adelante estudiar administración de empresas, a mí siempre me ha gustado la parte social, pero si puedo ayudar desde otro punto de vista lo hago, pero desde la educación no. (R-68 5.2.2.5)

Psicóloga: ¿Por qué elegiste estudiar matemáticas y física?

P8: Digamos que desde el colegio yo era de las pocas que sobresalía en matemáticas y le ayudaba al resto de compañeras, de pronto yo dije sirvo para enseñar pero ya me di cuenta que no.

P9: Ahorita me gustaría estudiar, hacer una maestría fuera de la ciudad, ser independiente, afianzar mi inglés, pero como decía mi compañero, hacer una maestría para qué, si sale uno igual que con el pregrado y si la hago no es para seguir en lo mismo ni encontrar en donde trabajar, pero si a mí me ofrecen un trabajo estable yo dejé de lado la maestría (R-69 5.2.2.5). Es que hay muchas cosas en la cabeza que uno no sabe para donde coger. Yo estoy aburrido de la forma en que vengo trabajando, si es plantearme hacer proyectos, pues hacer proyectos, si es armar fundación, buscar contactos.

P6: yo aunque estoy recién egresado tengo una posición clara y es la importancia de las relaciones sociales, trabajar con el Estado, porque en mi caso a mí no me interesa ganarme \$2 millones y trabajar en algo administrativo en donde no me reconozcan ni horas extras y en que sean las 9pm y yo ahí encerrado en la oficina. Para mí es vital conseguir algo estable pero no vivir esclavizado. (R-70 5.2.2.5)

Psicóloga: está genial todo lo que estamos hablando, pero ya para cerrar ahora ustedes como egresados ¿qué están haciendo ustedes para mantenerse actualizados en su campo de formación, con otros egresados, redes?

P7: En mi caso aun sigo buscando en las redes sociales.

Psicóloga: ¿Cómo buscas en las redes?

P7: En computrabajo, de hecho de las 6 entrevistas que he tenido todos me han llamado de ahí, en cambio donde he ido a dejar la hoja de vida no me han llamado, por ejemplo en los Ingenios, Florida está rodeada de 3 Ingenios.

Psicóloga: Pero ya como egresado ¿Qué estás haciendo para mantenerte actualizado?

P7: Pues la AIE (Asociación de Ingeniero Electricistas), suelen hacer reuniones, entonces voy con el objetivo de encontrarme con alguien, alguien que de pronto necesite un ingeniero, entonces uno va con esa doble intención, aprender del tema pero buscar por ahí cualquier oportunidad. (R-71 5.2.2.3)

P6: Mi cuestión ahorita es sostener mi trabajo, y más que todo por mi familia. Algo tengo claro que lo económico está por encima de cualquier cosa, así le toque sacrificar lo que más le gusta a uno. Entonces cursos, seminarios que brinda el colegio no los desaprovecho, siempre me encanta estar relacionado con la Universidad, en este momento no estoy haciendo un posgrado pero si me doy cuenta de una conferencia así no sea de matemáticas, trato de asistir (R-72 5.2.2.3). Por ejemplo cada 6 meses sacan datos de la situación de los egresados, y con los 5 que estamos aquí nos damos cuenta que el panorama no es tan

alentador, por eso busco aprovechar todos esos espacios para enriquecernos lo mejor posible (R-73 5.2.2.3). Muchos de los estudiantes no quieren estudiar más allá del grado 11°, y así estamos los profesionales, me pregunto a esos chinos qué les pasa.

P2: Por ejemplo el compañero (P7) ya hizo una especialización en tecnología, mi hermano también es tecnólogo del Sena y está bien ubicado en Coca Cola gana mejor que su hermano que es profesional y que es mayor, yo lo veo a él contento, no lo veo pensando en la Ingeniería ni en la maestría, está súper tranquilo y no le tocó que gastarse 6 años aquí.

Psicóloga: ¿Ustedes como biólogos tienen alguna agremiación que los acoja?

P5: Uno como egresado de biología debe pagar más de \$400mil para que te den la tarjeta profesional y acceder a información eso me parece algo inaudito. Hace poco me llamó mi amiga y por experiencia no quedó porque eso es lo que ven las empresas lo que después del título uno tenga, no lo de antes.

Psicóloga: Ya en tu rol de profesional ¿qué cosas has hecho para mantenerte actualizado?

P5: He estado visitando mucho la Universidad Nacional, yo soy de Palmira y como capital agrícola hay varias entidades pero si mi situación no cambia estaré entrando a una maestría y ya por mi cuenta he publicado hacer asesorías en bioquímica y otras materias, ya en otras actualizaciones pues la búsqueda de becas. (R-74 5.2.2.3)

P8: Digamos que hasta hace poco leía documentos sobre educación, temas de matemáticas, psicología, (R-75 5.2.2.3) pero ya como quiero terminar esto me estoy asesorando en consultoría financiera, de economía la idea es tener una idea de montar el negocio (R-76 5.2.2.5).

Psicóloga: ¿Qué has hecho al respecto?

P8: La otra vez empecé con la bolsa de valores, cómo funciona eso y para ver en que negocios se me da más frutos (R-76 5.2.2.3). Pero como quiero hacer algo en las cuestiones de diseño, estoy allí cacharreando de manera informal, haciendo cositas de publicidad. (R-77 5.2.2.6)

Psicóloga: (preguntándole al P7) ¿Tú por qué decidiste hacer esa especialización tecnológica?

P7: Porque me llama mucho la atención lo relacionado con el mantenimiento me inscribí y gracias a Dios quedé, y otra cosa que estoy haciendo es hacer cursos complementarios, esa es una estrategia para ocultar el tiempo que llevo de egresado. (R-78 5.2.2.3.)

Psicóloga: ¿pero en dónde quedó lo que decías del trabajo independiente que haces en instalaciones eléctricas?

P7: No, pues eso no me lo cuentan como experiencia.

P9: Pues opciones fue que una vez para una oferta de trabajo me exigían la tarjeta profesional pero lo único bueno es que me quedé con la tarjeta y pues también por eso nos brindaron unas charlas, conferencias sobre técnicas para enseñar que estuvo muy chévere, nos dieron un certificado de eso (R-79 5.2.2.3.), pues yo lo de enseñar no lo había considerado pero igual apliqué para el concurso de docentes y si me sale esa opción pues démosle por ahí, también participé un taller de publicación de artículos científicos.

Psicóloga: ¿Pero redes con grupos otras personas para mantenerte actualizado?

P9: A mí en ese sentido si me falta actualizarme y me quedado sólo con lo que publican los grupos de biólogos a nivel nacional y pues también revisando computrabajo.

51: Yo quería preguntarte ¿si adicional a tener la tarjeta hay otros beneficios?

P5: No, yo porque la pidieron para mi primer trabajo, porque esa tarjeta no va a decir que puedo o no hacer el trabajo, entonces es simplemente un requisito más, pero ventajas que yo sienta no.

P6: La verdad yo siento que eso es algo burocrático, pero uno no se puede cerrar las puertas uno mismo, aunque dan ganas de volar el edificio donde sacaron esas normas pero hay que hacerlo, hay que sacarlo porque eso es lo que te hace profesional, por ejemplo si usted tiene la idea de montarse una empresa de alimentos u hongos y si quieres que eso sea políticamente serio tendrás que probarlo con el numero de la tarjeta profesional.

Psicóloga: (preguntándole al P6) tu ahora estas trabajando en un colegio ¿pero tu contrato es como empleado directo del colegio?

P6: Si mi contrato es directo por medio de una Asociación, y me dan todas las prestaciones. Hay trabajo por días, en el campo de la educación privada yo sólo conozco como 3 colegios que son de los grandes que le pagan al docente los 12 meses, de resto en los colegios privados te pagan 10 meses, pero está pasando algo más caótico todavía, con eso de la ampliación de cobertura los colegios le pagan a los profesores cada 2 o 3 meses. En Cali, no conozco la situación del resto del país es muy triste la situación porque están trabajando más de 2 meses sin sueldo, pero ya es por la Asociación con la trabajo yo, y las que están vinculadas a la arquidiócesis logran pagar cumplido.

P7: La verdad yo con las ofertas que he tenido, uno se decepciona porque al ser uno recién egresado le ofrecen \$850mil o \$1millón, uno no espera ganar una millonada pero si ganarse lo justo por haberle metido todo ese tiempo.

Psicóloga: ¿Y para ti cuánto es lo justo?

P3: Yo le pongo como mínimo \$1.5millón

P8: Desafortunadamente todo eso son ilusiones, porque yo en el primer colegio que entré por la ampliación de cobertura y eso que corrí con suerte, me pagaron \$850mil, porque a los demás les pagaban \$600mil (R-80 5.2.2.4) y eso que era por prestación de servicios, es un trabajador muy agotador en todo sentido, y el pago no es equivalente al esfuerzo que uno hace.

Psicóloga: Bueno, primero me gustaría saber de aquellas experiencias previas que les han favorecido a la hora de trabajar, pueden estar vinculadas a experiencias académicas, extracurriculares y laborales que les han favorecido.

P10: Yo pienso que lo que me ha favorecido es que durante toda mi carrera me tocó trabajar en cosas muy ajenas a lo que es mi carrera (R-81 5.2.1.2), pero eso me ayudó a trabajar en equipo, a aceptar un poco las órdenes, aunque soy un poco rebelde, uno sabe donde puede aceptar y donde no (R-82 5.2.2.7), también hacer cursos virtuales del Sena que aunque no tienen que ver mucho con mi carrera donde yo llegue a trabajar eso me ha servido. Por ejemplo de dibujar en planos en 2D, yo trabajaba con arquitectos, dibujantes y ya cuando llegué a la industria si sirve para diseñar. Otro de calidad que aunque no me ha gustado, eso de de la ISO 9001 está pegando mucho. Ya otros si de alimentos (R-83 5.2.2.3.)

Psicóloga: ¿Cuándo estabas estudiando qué otras actividades realizabas en otros espacios?

P10: Cuando ingresé a la Universidad estaba vinculado a un grupo cristiano de aquí y como éramos estudiantes de diferentes carreras, además del tema religioso, creábamos espacios de estudio, por ejemplo si fulano está malo en Cálculo II, que éste venga y le ayude (R-84 5.2.1.1.). Ya a mitad de carrera si me desconecté un poco del grupo y conocí otro grupo pero ya de ingeniería de alimentos, ya al final si conocí estudiantes de maestría y doctorado de la carrera con los que tuve una buena amistad, ya empecé a entrar a grupos de investigación, la ultima parte de mi carrera ya fue metido en el laboratorio. (R-85 5.2.1.1)

Psicóloga: ¿y en qué trabajabas?

P1: En una oficina de arquitectos, yo era como el asistente.

Psicóloga: ¿Cómo llegaste a trabajar a esa oficina?

P1: Porque mi hermano mayor es arquitecto, aunque él no trabaja ahí ni vive en el país, gran parte de los amigos de él son amigos míos. Mi familia es estrato 1, antes de que mi hermano se graduara, mi padre trabaja en la construcción y nos enseñó así sea los fines de semana que lo acompañáramos a hacer aseo (R-86 5.2.2.7), a raíz de eso conocí mucha gente del área del construcción. Cuando ingresé aquí a la Universidad me di cuenta que necesitaba efectivo, así fuera los fines de semana y me tocará acomodar mi horario, necesitaba ingresos porque en la Universidad de gasta más. Después conocí un ingeniero eléctrico y con él fue un trabajo más serio porque a él si le dibujaba planos, ya mis horarios eran más restringidos por la responsabilidad, tenía que responder aquí y en el trabajo, hasta que yo mismo me retiré cuando llegué a la parte de la tesis porque yo trasnochaba dibujando y era muy agotador (R-87 5.2.2.1.). Ya tenía otras ayudas, porque mi hermano me apoyaba. Ya en la parte cuando me encontré con los estudiantes de maestría y doctorado, ellos me decían que iban a hacer pruebas tal día y que me preparará para ese día para poder usar los reactivos, yo les hacía corrida experimental y me pagaban. (R-88 5.2.3.6)

Psicóloga: ¿Pero qué te permitió hacerte amigo de ellos?

P10: Pues a mí me enseñaron que para hacer las cosas hay que ser humilde y si ellos saben cosas que yo no, me les puede acercar. Esa facilidad de abordar a la gente me ha ayudado (R-89 5.2.3.2.) y que la directora de mi tesis en ese momento era directora del programa, entonces ella me invitaba a sus reuniones y eso era raro, todos ellos de doctorado y yo ahí, pero ella me presentó para trabajar en tal proyecto y ellos vieron en mí una oportunidad (R-90 5.2.3.1.), porque yo les podía preparar el reactivo el viernes y ellos lo usaban el sábado, entonces fue una relación de beneficio.

P11: Yo desde el 2º semestre empecé como monitora pero administrativo, porque un compañero de otra carrera me recomendó. (R-91 5.2.1.2.)

Psicóloga: ¿Y cómo lo conociste?

P11: Así como cuando uno está en la fila y empieza a charlar, entonces desde la Central nos hicimos amigos (R-92 5.2.3.3), no sé como se dio cuenta de la monitoria y me dijo, empecé allí a trabajar. Entonces en esa época pasé por una situación económica crítica, mi novio en esa época trabajaba en una discoteca y consiguió trabajo como mesero, entonces me servía porque Economía es diurno, y yo la discoteca trabajaba jueves, viernes y sábado por las noches y me pagaban bien. Aunque mi interés siempre ha sido trabajar en un banco pero como que mi perfil no les encajaba y nunca me han llamado. También yo hacía muchas cosas del Sena, Excel, Mercadeo, Finanzas, cursos de 40 horas (R-93 5.2.2.3). Cuando uno empieza a trabajar adquiere muchas habilidades para relacionarte. En cuanto a la carrera es muy teórica y no te prepara para el mercado laboral, incluso los docentes son muy académicos, muy investigativos.

Psicóloga. ¿Ustedes hacen práctica?

P11: No

Psicóloga: (preguntándole al P1) ¿Ustedes hacen práctica?

P10: Si, en Comfandi y curiosamente tardé 1 año en encontrar práctica, eso fue porque en Comfandi estaban implementando la calidad en un centro recreativo. La práctica me la consiguieron acá aunque yo envié muchas hojas de vida, eso fue desde enero del 2012 a julio del 2012.

Psicóloga: Ya hablamos de los aspectos que han favorecido ¿pero cuáles creen los aspectos que pueden obstaculizar insertarse laboralmente?

P10: pues aparte de la experiencia en el caso mío yo tengo 29 años y no he podido aplicar a las vacantes porque ellos tienen el corte de edad para los egresados a los 26 años, dentro de la parte académica si cumplo, pero el tema de la edad me lleva a pensar estoy viejo para esto. ()

P11: Si es cierto, hasta en los bancos son así.

Psicóloga: pero bueno ya sabemos que hay unas condiciones ¿qué han hecho ustedes para hacerle frente?

P10: Pues yo ahorita le estoy metiendo mucho es a la parte de calidad, eso es lo que está vendiendo en la industria de alimentos (R-94 5.2.2.3) y realmente aquí como egresado hay poca formación en esa parte, me ha tocado pegarme de esos cursos virtuales, de pegarme de gente que trabaja como asesor de calidad y por ahí he dado mi asesoría ya en negocios más pequeños, esa ha sido la manera de solventar eso. (R-95 5.2.2.6)

Psicóloga: ¿En qué están trabajando ahora?

P10: Yo estoy ahora como independiente. Hasta mayo estuve en una ONG de Montería trabajando en un proyecto de aquí de Cali, en un proyecto del Estado de Seguridad Alimentaria por allá en Siloé, y aquí entre nos, ustedes saben que esos proyectos del Estado mueven mucha plata y el pago para nosotros como profesionales era el peor, ya uno que viene de una Universidad pública se da cuenta de cifras y cosas que se mueven ahí y no quiere participar de esos torcidos. Bueno, paralelo a eso estaba trabajando con un grupo asesor en una auditoria en un municipio del Valle, me llamaron a como se dice a partir la tajada y no me pareció porque yo era el nuevo del grupo, nos decían que le hiciéramos una auditoria a la alcaldía de allá pero lo que se hallaba sólo se quedaba ahí en el grupo, entonces qué clase de auditoría era esa, uno se podía ganar más, pero también se podía ganar un carcelazo o la suspensión de la carrera profesional y no más contratos públicos de paso. Pero no todos los contratos públicos son así, yo trabajé en proyecto de interventoria en la Nacional y era bueno, porque los salarios eran de ensueño para recién egresados y no se veía así la corrupción

P11: Yo trabajaba en la discoteca, pero un tiempo para allá me enfermé, luego monitorea en la FAI, una profe luego me dijo que en la sede del norte del Cauca estaban necesitando una secretaria y yo dije que de una porque quería algo serio, igual yo seguía buscando por mi parte, no me importa que no me quedara mucho pero me servía de experiencia, me fui y allá llevo 2 años trabajando como asistente en Sistemas de Gestión Integral de Calidad, pero llevo 2 años de experiencia y nada que me resulta algo más. (R-96 5.2.1.3)

P10: Yo quería complementar lo que dice la compañera de que uno a veces no lo preparan aquí para enfrentarse al mundo laboral, yo con el proyecto de la Nacional conocí egresados de todas partes y tienen un panorama mucho más amplio que el ingeniero de alimentos de la Universidad del Valle y para complementar la ingeniería de alimentos acá es una carrera nueva. El perfil de nosotros es muy calculista, muy de diseño de planta, pero hay que conocer más de calidad, de comercializar productos, eso también le ha cortado a uno las expectativas afuera en el mercado, pero eso depende mucho de la gente que he conocido, de gente de Bogotá que me dice que le colabore aquí en algo.

Psicóloga: ¿Cómo conociste a esa persona de Bogotá?

P10: Cuando estuve trabajando en la Nacional, nos hicieron una capacitación en Bogotá y allá había muchos ingenieros de alimentos también recién egresados por lo que tratábamos de estar comunicados y recientemente se creó en Facebook un grupo de ingenieros en alimentos que también ha servido bastante para conseguir empleos y para consultas. (R-97 5.2.3.1)

Psicóloga: Cuénteme qué personas han sido significativas para el proceso de trabajar, grupos, contactos.

P11: Cuando yo estaba en la FAI pues la señora que era mi jefe inmediata, también con profesores de administración les he hecho la parte econométrica de sus estudios (R-98 5.2.1.2) pero es que uno no sabe cobrar y teme tirarse el mercado.

P10: Mira que una coordinadora del proyecto de la Nacional si nos hicimos muy buenos amigos, y es la que me envía trabajitos por ahí y opciones de trabajo, me ha servido hasta de recomendación. (R-99 5.2.3.3)

Psicóloga: Situémonos un poquito. Cuando recibes tú título ¿Cómo logras insertarte laboralmente?

P10: Es curioso, porque haciendo cuentas yo termino mis prácticas en julio del 2012 y las hice gracias a la directora de ingeniería de alimentos que es quien manejaba el asunto de las practicas. Ahí en Comfandi también conocí gente pero allá es muy comercial y muy administrativo y eso no me gustó, no me gusta una oficina, prefiero el trabajo de campo, yo les dije que no me sentía bien, pero de todas maneras se creó ahí el contacto, ahí las redes sociales sirven porque de los 6 meses que trabajé allí, ahora ellos se interesan por mí, por lo que estoy haciendo, hasta plata me han prestado. Cuando terminé mis practicas, sale en la

Nacional la oferta que necesitaban profesionales de ingeniería de alimentos con un año de experiencia, dije que carajo voy a enviar mi hoja de vida con esos 6 meses de práctica que tengo, pero también exigían tarjeta profesional. Hice un correo bien redactado explicando que no si era muy urgente la tarjeta que yo la iba tramitando, ellos me llamaron, me dijeron que las condiciones que pone el ICBF son así pero que te vamos a aceptar así mientras obtienes tu tarjeta profesional, ya en septiembre estaba trabajando con ellos, no sé si fue un golpe de suerte o el correo estaba muy bien redactado (R-100 5.2.1.4.), eso fue no más por 3 meses, pero me amplió la visión, de cómo decía P11 de cuánto cobrar, uno no sabe cuánto valen tus conocimientos.

P11: Esa es una de las crisis, uno piensa me gradué y me estoy ganando esto, por esto que me gano no necesitaría ni estudio. Igualmente yo hablo con compañeros de estudio y están desempleados, yo en esa situación ya estaría cortándome las venas, y otros ganándose \$700mil y uno se decepciona un poco.

Psicóloga: ¿Y tú qué estás haciendo?

P11: Pues yo sigo buscando, hay un proyecto aquí con la Cámara de Comercio y yo me presenté como con otras 4 personas, me entrevistó un señor, bueno como a los dos meses me llamó y me dijo que habían seleccionado a otra persona, pero me agregó al Facebook y seguimos hablando, le dije que si sabía de alguna otra vacante que por favor me informara, me dijo que si que además la persona que entró iba a estar esos 6 meses de prueba (R-101 5.2.3.1). Aunque en la sede de la Universidad que estoy ahora me ofrecieron quedar como profesional pero allá los salarios son muy bajitos en comparación acá, sin posibilidades de ascenso. Ya me cansé de enviar hojas de vida por internet, el otro día me llamaron de A dizque para azafata, pero yo para eso no fue lo que estudié. ()

Psicóloga: ¿Pero qué es lo que quieres?

P11: Yo me inclino en la evaluación social y económica por proyectos (R-102 5.2.2.5), yo trabajo en esto otro porque es un escampadero, porque algo hay que hacer. (R-103 5.2.2.4)

Psicóloga: ¿Cómo se proyectan ustedes entre 2, 5 y 10 años?

P10: Pues yo creo que trabajar como independiente, así sea para trabajarles a otros pero como independiente, esa es la meta más larga de tener una empresa propia ya sea de asesoría o de producción, o de bienes raíces. A corto plazo hacer la maestría pero eso significa cierta inversión y aunque uno tiene cierto tope ahorrado no se puede gastar de una, y eso de pedir crédito con el Ictetex no me parece. A más corto plazo quiero irme del país a ver si el mercado de afuera es diferente (R-104 5.2.2.5), uno se desanima cuando ve oferta para ingeniero de alimentos con 3 años de experiencia y salario \$800mil, mi hermano me dijo, que si algo mire que oportunidades hay afuera o sino para hacer la maestría, también desanima como decía ella aquellos profesionales que se graduaron antes que yo y están desempleados, o trabajan en algo diferente a lo que estudiaron.

Psicóloga: Pero hay que ver qué será lo que les falta.

P10: Si cuando yo me vinculé al proyecto y me fui para Caquetá, chicaneaba poniendo fotos, y mis compañeros me decían que cómo había conseguido ese trabajo, que debo de ser muy bueno, pero la verdad yo creo que fue un golpe de suerte, ni sé como lo conseguí, pero ya adentro si les demostré mis capacidades, fue lo que mantuvo. Yo tenía programado ya viajar a finales de este año pero hay algo que me dice que aún no, pero en enero si pienso despegar a Panamá.

P11: pues te cuento, cuando uno está en el colegio la meta es entrar a la Universidad, uno está en la Universidad y el objetivo es graduarse. Tengo proyecto de hacer maestría en el área donde se establezca laboralmente debería hacerla, pero no hay claridad, todo es muy difuso, no sé qué es lo que quiero y no sé si eso es válido. (R-105 5.2.2.5) Hasta pensé antes del grado irme de niñera a otro país pero ya luego me gradué y yo estudié y sé que puedo encontrar algo mejor.

Psicóloga: Ya para terminar ¿Qué hacen ustedes para mantener sus redes actualizadas, grupos o qué acciones de actualización están haciendo?

P11: Estudio inglés, estudio Excel porque así uno sepa mucho de Excel pero si no certifica las cosas no hay constancia que lo sabes. Ahora el 19 de noviembre empiezo un diplomado de calidad (R-106 5.2.2.3). Pues con los compañeros por Facebook, además porque uno tiene un grupo de amigos. (R-107 5.2.3.1.)

P10: Contactos, hay como 3 ingenieros más que miramos que opciones hay, miramos que modificaciones hay en las reglamentaciones de los alimentos (R-109 5.2.3.4.), y en Facebook se ha creado un grupo de ingeniero de alimentos de todo el país y se hacen consultas abiertas y propagandas de diplomados, cursos cortos e investigaciones de alimentos (R-110 5.2.3.1.). Estoy haciendo un curso virtual en gerencia de proyectos. (R-111 5.2.2.3)

Psicóloga: ¿Ustedes consideran qué hace falta hablar de algo?

P10: Pues cuando yo llegué a hacer mi práctica, estaba monopolizado eso por practicantes de la Autónoma, Javeriana y San Buenaventura y cuando se me enteraron que yo era de Univalle fue un choque porque se tenía la fama que el Univalluno es el revoltoso, que no se puede sentar en una mesa con directivos, ahí me rodeé de personas de gestión humana porque yo estaba en la parte de recreación, es más cuando ya terminaba mis practicas me llamaron y me dijeron que si somos buenos, que si sabemos trabajar y aun siguen contratando practicantes de Univalle (R-112 5.2.1.2).

P11: Aquí en la Universidad no hay casi nada para enfrentarse al mercado laboral que lo prepare a uno a enfrentarse a esas pruebas psicotécnicas o engañarlas.

P10: Si yo después de ir a presentar pruebas psicotécnicas y que no me llamaran como en 6 lugares hablé con la psicóloga de ingeniería, le dije que qué me podía estar pasando para que no me llamaran ni siquiera a entrevista con el jefe inmediato y cosas así, entonces creo que la Universidad si debe fortalecer eso.